

Pari opportunità. Il Dlgs che accoglie le regole europee andrà in Gazzetta entro il 28 dicembre per evitare sanzioni

Direttiva sulla parità senza budget

Il testo prevede misure attive - Bonino: «Manca l'autorità indipendente»

Anna Zavaritt

Allargamento della nozione di discriminazione, aumento delle pene pecuniarie e onere della prova a carico del presunto trasgressore. Queste alcune delle importanti novità introdotte dalla direttiva europea 54 del 2006 - riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - che sono state recepite, ma senza budget, anche in Italia (con il decreto legislativo del 3 dicembre, in via di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale). Dopo la "tirata d'orecchie" da Bruxelles, quindi - tecnicamente un richiamo formale per mancato recepimento, visto che il termine era il 15 agosto 2008 - il Governo ha evitato in zona Cesarini una messa in mora, con sanzioni (il termine ultimo era fissato per il 28 dicembre).

Nella complessa fase di "traduzione" all'interno del nostro ordinamento - la bozza è dovuta passare al vaglio della Conferenza Stato regioni, poi alle Camere e infine al Consiglio dei ministri - il testo originale ha subito modifiche non sempre condivise dalle parti in causa.

Prima di tutto, sebbene la direttiva preveda azioni positive, cioè iniziative specifiche per la promozione della parità sul lavoro, il Governo ha giudicato che «non comportano oneri» e non stanzierà quindi fondi dedicati alla sua implementazione. Per esempio, nell'articolo 1 (divieto di discriminazione e parità di trattamento) del decreto di recepimento (che modifica l'articolo 10, comma 1, del precedente dlgs dell'11 aprile del 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) alla lettera i-ter il Governo si impegna a «provvedere, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e

donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari». Tutte azioni che richiedono tempo e risorse.

Altro punto fondamentale è la designazione di uno o più organismi indipendenti «per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento (...) senza discriminazioni basate sul sesso». La bozza di recepimento italiano individua tali organismi nella consiglieria nazionale di parità e nella rete dei consiglieri locali. Pur non negando l'utilità di queste figure, «bisogna sottolineare - spiega Emma Bonino - che non possono essere definiti indipendenti né terzi rispetto all'esecutivo (caratteristica tipica dei componenti delle Authority) i consiglieri che sono nominati (articolo 12 della bozza di recepimento) dal ministro del Lavoro di concerto con il ministro delle Pari opportunità. E che ad essi debbono riferire». Inoltre la procedura di nomina dei consiglieri «rimane - sottolinea la vice-presidente del Senato - del tutto opaca, limitandosi all'espletamento di una valutazione comparativa, laddove invece sarebbero opportune una piena trasparenza e l'introduzione di requisiti innovativi, simili a quelli recentemente deliberati da questo stesso governo in altre norme».

La proposta della Bonino - formulata insieme a Fiorella Kostoris e Valeria Manieri - è quindi quella di creare un'Autorità indipendente, «con un budget non ampio ma adeguato al compito di combattere le secolari, perduranti e talora crescenti discriminazioni esistenti».

annazavaritt.blog.ilsole24ore.com
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le novità

Organismi di parità

1 Comitato rafforzato

Si allarga il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità: un rappresentante in più per le confederazioni sindacali (6) e i movimenti cooperativi (2), ma anche tre per il Governo (Dip. Pari Opportunità), con maggior potere

2 Consiglieria più «longeva»

È inserita la possibilità di rinnovo per non più di due volte (ora una) dell'incarico dei consiglieri di parità. Inoltre, la consiglieria nazionale potrà partecipare al Comitato per l'imprenditoria femminile e alla Commissione Pari opportunità, presso il Dipartimento guidato da Mara Garfagna.

3 Nuovo ruolo

La Consiglieria o il Consigliere nazionale di parità sono insigniti di un nuovo ruolo. Potranno infatti svolgere inchieste indipendenti e pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Discriminazione di genere nel mondo del lavoro

1 Definizione più ampia

Si amplia la definizione di discriminazione diretta (articolo 25 codice pari opportunità). Viene vietata qualsiasi disparità di trattamento tra uomo e donna di queste figure, «bisogna sottolineare - spiega Emma Bonino - che non possono essere definiti indipendenti né terzi rispetto all'esecutivo (caratteristica tipica dei componenti delle Authority) i consiglieri che sono nominati (articolo 12 della bozza di recepimento) dal ministro del Lavoro di concerto con il ministro delle Pari opportunità. E che ad essi debbono riferire». Inoltre la procedura di nomina dei consiglieri «rimane - sottolinea la vice-presidente del Senato - del tutto opaca, limitandosi all'espletamento di una valutazione comparativa, laddove invece sarebbero opportune una piena trasparenza e l'introduzione di requisiti innovativi, simili a quelli recentemente deliberati da questo stesso governo in altre norme».

2 Nuovi divieti

È vietata qualsiasi discriminazione di genere in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive. Si estende il divieto di licenziamento anche ai genitori adottivi nel periodo precedente l'adozione in cui avvengono gli incontri tra famiglia e adottando.

3 Molestie

Vengono considerati come "discriminazione" anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti costituenti molestia, o di essersi sottomessa.

Sanzioni e tutela giudiziaria

1 Sanzioni salate

Vengono elevate le sanzioni a carico del datore di lavoro che non rispetti la sentenza, in caso di accertata discriminazione, o il decreto che ordina la cessazione del comportamento illegittimo. Ammenda fino a 50 mila € (oggi 206 mila €) o arresto fino a 6 mesi (oggi tre mesi).

2 Ammenda doppia

In caso di inosservanza del divieto di discriminazione, inteso nel senso più ampio - che include anche la promozione professionale, il divario retributivo, la progressione di carriera - è prevista l'ammenda da 250 a 1.500 €, quasi il doppio rispetto a oggi (da 103 a 516 €).

3 Tutela giudiziaria

Aperte le porte del Tribunale anche alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesso. E la tutela giudiziaria di cui beneficiano le vittime di discriminazioni è estesa anche a coloro che subiscono pressioni per aver difeso una vittima

LA PROSSIMA TAPPA: LA DIRETTIVA SULLA PATERNITÀ

Padri in congedo

«Paternità "obbligatoria". È questa in sintesi una delle novità introdotte a livello europeo dall'accordo firmato dal Consiglio Ue il primo dicembre. La nuova direttiva - che sarà formalizzata nel prossimo mese e andrà a sostituire l'attuale (Direttiva 96/34/EC) - dovrà essere adottata dagli Stati membri nel prossimo biennio. Ci sono alcuni punti

chiave che anche in Italia - Paese che pure ha un regime di congedo parentale già evoluto - porteranno grandi modifiche. Prima di tutto viene introdotto un periodo di congedo dedicato ai padri, che non potrà essere trasferito da un genitore all'altro e verrà quindi perso se il papà non ne usufruisce. Questo per incentivare la condivisione dei carichi di cura all'interno della

famiglia, una misura già adottata con successo nei Paesi scandinavi ma anche in Spagna. In Italia invece c'è una proposta di legge, elaborata dalla parlamentare Alessia Mosca (Pd) - che modifica e integra il decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 - per introdurre un periodo obbligatorio di 4 giorni continuativi, dalla nascita del figlio.

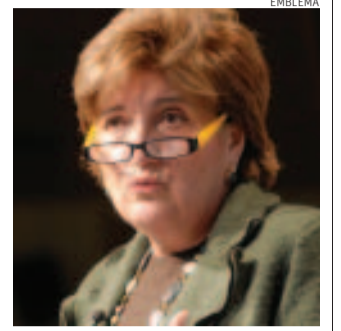
La "paternità obbligatoria" non

è però l'unica novità in arrivo da Bruxelles. La direttiva prevede anche un ritorno più graduale nel mondo del lavoro dopo la nascita del figlio e introduce l'obbligo, per il datore di lavoro, di considerare in maniera seria - e rifiutare solo in caso di impedimenti motivati - la richiesta da parte del neo-genitore di modificare gli orari e i carichi di lavoro, per un periodo determinato.

INTERVISTA **Alessandra Servidori**

«Nuovi strumenti a tutela delle donne»

di **Francesca Barbieri**



Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di parità

«Prevenire le discriminazioni sul lavoro è meglio che ricorrere in giudizio». Non ha dubbi Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità: il decreto di recepimento della direttiva «chiarisce e amplia l'ambito delle misure di promozione e tutela della parità di trattamento tra uomo e donna in tema di lavoro e introduce importanti precisazioni sul divieto di discriminazione nelle retribuzioni e nell'accesso al lavoro, compresa l'attività di orientamento, formazione e riqualificazione professionale».

«Bisogna prevenire le discriminazioni per ridurre i conflitti e le cause in giudizio»

Nel decreto aumenta il potere delle consigliere di parità, ma non il budget: ci sono le risorse per avviare inchieste indipendenti?

I fondi sono stabiliti dalla Finanziaria, peraltro soggetti ai tagli del Dl 112/2008: in tempi di crisi economica le priorità vanno a sostegno di chi perde il lavoro, donna o uomo che sia. Per il 2010 avremo 3,5 milioni, circa il 30 per cento in meno rispetto a quest'anno, ma in linea con i tagli subiti dalle altre amministrazioni. Queste risorse saranno destinate alle politiche attive antidiscriminatorie e grazie alla collaborazione con le altre istituzioni riusciremo a svolgere anche i compiti rafforzati dal decreto varato dal consiglio dei ministri del 3 dicembre scorso, come quello di pubblico ufficiale, garante nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale e nella tutela delle condizioni d'impiego, retribuzione inclusa.

Il decreto inasprisce anche le sanzioni per i datori di lavoro, ma chi vigila sul rispetto del divieto di discriminazione?

Gli ispettori del lavoro e naturalmente le consigliere: il punto fondamentale è il rispetto dei contratti e l'applicazione corretta della normativa. A livello nazionale un tavolo tecnico permanente tra ispettori e consigliere si occupa di sicurezza sul lavoro e ha già predisposto una modulistica per la convalida delle dimissioni dei lavoratori (uomini o donne) con figli.

Tutto questo basterà per risolvere l'Italia dal 72imo posto dell'ultima classifica mondiale sul «gender gap» del World economic forum?

Il nodo è sempre la carriera insieme alla retribuzione delle donne: per ridurre il gap puntiamo come detto a sviluppare strumenti di politiche attive e a rafforzare l'attività di conciliazione con i datori di lavoro, per evitare conflitti e cause in tribunale. A questo proposito metteremo presto in rete una banca dati che raccolga le buone prassi in materia di flessibilità organizzativa per conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari.

francesca.barbieri@ilsole24ore.com
© RIPRODUZIONE RISERVATA

The Ad Store Italia



www.pomionline.it

Fosse tutto così semplice.

E pensare che c'è chi si complica la vita per renderla più interessante: sofisticazioni, artifici, battaglie infinite... A noi le cose vengono in modo naturale. Prendiamo i nostri pomodori, per esempio: selezioniamo i semi, li coltiviamo e in poche ore dalla raccolta nasce Pomì. Così, senza bisogno di aggiungere altro.

Semplice, no?



Pomì
O così. O Pomì.