

XVI legislatura

**Conferenza delle Commissioni
parlamentari per le
pari opportunità (CCEC)
(Parigi, 2 - 3 luglio 2008)**

n. 13/AP
30 giugno 2008



servizio affari
internazionali
del Senato

ufficio dei rapporti
con le istituzioni
dell'Unione europea

**Unione
Europea**

Senato della Repubblica
Servizio affari internazionali
Ufficio per i rapporti con le istituzioni dell'Unione europea

XVI legislatura

**Conferenza delle Commissioni
parlamentari per le
pari opportunità
(Parigi, 2 - 3 luglio 2008)**

Dossier n. 13/AP
30 giugno 2008

a cura di Patrizia Borgna

XVI Legislatura
Dossier

Servizio affari internazionali

Direttore

Maria Valeria Agostini tel. 06 6706_2405

Consigliere parlamentare

Rappresentante permanente del Senato

presso l'Unione Europea

Beatrice Gianani _0032 2 284 2297

Segretario parlamentare

Documentarista

Federico Pommier Vincelli _3542

Segreteria

Grazia Fagiolini Fax 06 6706_4336 _2989

Simona Petrucci _3666

Ufficio dei Rapporti con gli Organismi Internazionali

(Assemblee Nato e Ueo) fax 06 6706_4807

Consigliere parlamentare capo ufficio

Alessandra Lai _2969

Segretario parlamentare Documentarista

Elena Di Pancrazio _3882

Coadiutori parlamentari

Nadia Quadrelli _2653

Laura E. Tabladini _3428

Monica Delli Priscoli _4707

Ufficio per le Relazioni Interparlamentari

(Assemblee Consiglio d'Europa, OSCE, INCE)

fax 06 6865635

Consigliere parlamentare capo ufficio

Stefano Filippone Thaulero _3652

Segretario parlamentare Documentarista

Giuseppe Trezza _3478

Coadiutori parlamentari

Daniela Farneti _2884

Antonella Usiello _4611

Ufficio dei Rapporti con le Istituzioni dell'Unione Europea

fax 06 6706_3677

Consigliere parlamentare capo ufficio

Roberta d'Addio _2891

Consigliere

Davide A. Capuano _3477

Segretari parlamentari Documentaristi

Patrizia Borgna _2359

Luca Briasco _3581

Viviana Di Felice _3761

Coadiutori parlamentari

Marianna Guarino _5370

Silvia Perrella _2873

Antonia Salera _3414

Unità Operativa Attività di traduzione e interpretariato

fax. 06 233237384

Segretario parlamentare

Interprete Coordinatore

Paola Talevi _2482

Coadiutore parlamentare

Adele Scarpelli _4529

Segretari parlamentari Interpreti

Alessio Colarizi Graziani 3418

Patrizia Mauracher _3397

Claudio Olmeda _3416

Cristina Sabatini _2571

Angela Scaramuzzi _3417

INDICE

NOTA ILLUSTRATIVA	Pag.	i
Consiglio europeo di Bruxelles, 13 e 14 marzo 2008 - Conclusioni della Presidenza (estratto)	“	1
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni: Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini (COM (2007) 424 def., del 18 luglio 2007	“	3
Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere	“	27
Decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2006, che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale — Progress	“	43
Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)	“	57
Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n.1784/1999	“	79
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni: Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini - 2006-2010 (COM (2006) 92 def., del 1° marzo 2006)	“	91
Consiglio europeo di Bruxelles, 23 e 24 marzo 2006 - Conclusioni della Presidenza (estratto)	“	109
Decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196: Attuazione della 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	“	113

NOTA ILLUSTRATIVA

L'uguaglianza tra gli uomini e le donne rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Chiari ed espliciti sono i riferimenti all'uguaglianza tra i sessi nel Trattato CE, che afferma che la parità tra uomini e donne è uno dei compiti fondamentali della Comunità (articolo 2), che con la sua azione "*mira ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra gli uomini e le donne*" (articolo 3). Il Trattato conferisce al Consiglio facoltà di "*prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali*" (articolo 13). Inoltre, stabilisce che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri in una serie di settori, tra i quali figura "*la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro*" (articolo 137). Infine, sancisce che ciascuno Stato dovrà assicurare "*l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*" (articolo 141).

L'Unione persegue l'obiettivo della parità tra i sessi, come condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari della crescita, dell'occupazione e della coesione sociale. A tal fine, accanto alla realizzazione di azioni concrete e mirate, l'Unione attua un approccio dinamico della prospettiva di genere, attraverso l'integrazione nel dibattito politico, economico e sociale della dimensione delle pari opportunità tra uomini e donne, con lo scopo di realizzare nella pratica l'uguaglianza sostanziale tra i due sessi.

La dimensione del genere è stata quindi inserita anche all'interno del dibattito sulla Strategia di Lisbona¹ già nel 2000 e con rinnovata incisività nel 2006, quando il Consiglio europeo di Bruxelles², "*riconoscendo che politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività*" ha sottolineato che "*è ora di impegnarsi decisamente a livello europeo per attuare politiche che promuovano l'occupazione delle donne e per assicurare un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata*". A tal fine, il Consiglio europeo ha approvato il **Patto europeo per la parità di genere**, con il quale, al fine di perseguire gli obiettivi di parità sanciti dal Trattato e di colmare i divari che persistono ancora sia in materia di occupazione che di protezione sociale, ha incoraggiato gli Stati membri ad intraprendere una serie di misure volte a: colmare i divari di genere e gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro; migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata; rafforzare la *governance* tramite l'integrazione di genere e un migliore monitoraggio. Il Patto europeo si basa a sua volta sulla **Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini il periodo 2006-2010**, presentata dalla Commissione europea il 1° marzo 2006. La Tabella di marcia, che fa seguito alla Strategia quadro per la parità fra le donne e gli uomini, per il periodo 2001-2005, è stata elaborata a partire dalla considerazione che, nonostante i progressi compiuti, l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, il dialogo sociale e le numerose iniziative intraprese negli anni, esistono ancora notevoli disuguaglianze a svantaggio delle donne, soprattutto in ambito lavorativo. Pertanto, al fine di realizzare pienamente l'obiettivo

¹ Avviata dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000, con lo scopo di fare dell'Unione europea l'economia più competitiva del mondo e di pervenire alla piena occupazione entro il 2010. Si basa su tre pilastri, quello economico, sociale e ambientale. Per maggiori dettagli sulla Strategia di Lisbona si veda il *dossier* n. 89 a cura dell'Ufficio dei Rapporti con le istituzioni dell'Unione europea.

² Il Consiglio europeo si è tenuto il 23-24 marzo 2006.

dell'uguaglianza di genere, la Commissione ha individuato sei settori prioritari e per ciascuno di essi alcuni obiettivi e azioni chiave per facilitarne la realizzazione. I settori indicati, alcuni dei quali già esistenti e altri interamente nuovi, sono: indipendenza economica uguale per le donne e gli uomini; conciliazione della vita privata e professionale; rappresentanza uguale nell'assunzione di decisioni; eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere; eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo. In particolare, per quanto concerne il tema della conciliazione, si punta a costruire un sistema di politiche a favore dell'equilibrio tra tempi professionali e di vita, cercando di agevolare misure per rendere più flessibili le condizioni di lavoro, e creare servizi di cura diffusi sul territorio, accessibili e di qualità. Tra l'altro, la Commissione punta ad un maggior coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari incentivando la loro presenza accanto alla donna nella gestione familiare.

La Tabella di marcia ha previsto anche la creazione, nel dicembre 2006, dell'**Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**, avente il compito di coadiuvare le istituzioni europee e gli Stati membri a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche comunitarie e nelle relative politiche nazionali e a lottare contro la discriminazione fondata sul sesso. Le principali attività dell'Istituto, che ha sede a Vilnius (Lituania), sono la raccolta, la messa in comune, l'analisi e la diffusione di informazioni relative all'uguaglianza tra uomini e donne a livello comunitario ma anche al di fuori della Comunità, al fine di favorire l'integrazione dell'uguaglianza di genere nelle politiche delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo. Inoltre, l'Istituto promuove una maggior sensibilizzazione dei cittadini europei sul tema delle pari opportunità.

Si ricorda che nel corso del Consiglio europeo del 13 e 14 marzo 2008, che ha avviato un nuovo ciclo della Strategia di Lisbona per il periodo 2008-2010, si è insistito nuovamente sull'importanza di "*conciliare la vita professionale con la vita privata e familiare per le donne e gli uomini, a ridurre sostanzialmente i differenziali retributivi di genere e ad attuare il patto europeo per la parità di genere*".

Per quanto riguarda le misure legislative che sono state varate in questi anni a livello comunitario, si ricordano in particolare la **Direttiva 2006/54/CE**, riguardante la parità di trattamento in materia di lavoro e la **Direttiva 2004/113/CE**, relativa lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

La Direttiva 2006/54/CE, frutto di una iniziativa di rifusione, riordina in un unico testo, semplificandole, le disposizioni comunitarie regolanti questa materia³, al fine di rendere più chiari e accessibili i loro contenuti.

Le disposizioni richiamate riguardano la parità di trattamento in materia di remunerazione, di regimi professionali di sicurezza sociale, di accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale, e di condizioni di lavoro.

In materia di parità retributiva, la direttiva sancisce in primo luogo la necessità di eliminare ogni discriminazione tra sessi, diretta o indiretta, nella remunerazione di uno stesso lavoro o di un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Inoltre, quando le retribuzioni sono determinate sulla base di un sistema di classificazione professionale,

³ Si tratta delle seguenti sette direttive, che saranno abrogate il 15 agosto 2009: 75/117/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 76/207/CE, 2002/73/CE, 97/80/CE, 98/52/CE.

occorre garantire che vengano applicati gli stessi criteri sia per i lavoratori di sesso maschile che di sesso femminile.

Per quanto concerne la parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, la direttiva vieta ogni discriminazione fondata sul sesso nell'accesso ai regimi professionali di sicurezza sociale, ossia quei regimi che assicurano protezione contro rischi derivanti da malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul lavoro o malattia professionale e disoccupazione. Sono inclusi inoltre i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici. In tutti i suddetti regimi è vietata qualsiasi discriminazione anche per quanto riguarda l'obbligo di versamento e il calcolo dei contributi, nonché il calcolo, la durata e il mantenimento delle prestazioni. Tali disposizioni si applicano a tutta la popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi - salvo alcuni casi elencati nella direttiva -, ai lavoratori che hanno interrotto la loro attività per malattia, maternità, infortunio, disoccupazione involontaria, ai pensionati e ai lavoratori invalidi.

Relativamente alla parità di trattamento in materia di l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, la direttiva vieta discriminazioni basate sul sesso per quanto concerne, ad esempio, i criteri di selezione per l'accesso ad un impiego, pubblico o privato; le condizioni di assunzione; la formazione professionale; le condizioni di lavoro, di licenziamento e la retribuzione, come previsto anche dall'articolo 141 del Trattato CE. Agli Stati membri è lasciata la possibilità di derogare al principio di parità di trattamento nei casi in cui un dato lavoro, per la particolare natura e le caratteristiche, possa essere espletato meglio da un lavoratore di un dato sesso. Sono poi tutelati i diritti delle lavoratrici in congedo per maternità⁴, nonché dei genitori in congedo parentale e/o di adozione (laddove gli Stati membri riconoscono tali regimi).

La direttiva prevede poi una serie di disposizioni orizzontali che riguardano la scelta, da parte degli Stati membri, di misure che garantiscano la tutela del diritto di parità di trattamento, prevedendo il ricorso a procedure giurisdizionali in caso di violazione, nonché forme di risarcimento o riparazione dei danni. In tale ambito viene ripreso il principio di onere della prova previsto dalla direttiva 97/80/CE e dalla direttiva 98/52/CE, in base al quale la parte convenuta dovrà provare l'insussistenza della violazione laddove la parte lesa avrà prodotto elementi sufficienti da far ritenere che si sia verificata una forma di discriminazione. Al fine di promuovere il principio di parità di trattamento, gli Stati membri dovranno poi designare uno o più organismi, incaricati, tra l'altro, di prestare assistenza alle vittime delle violazioni e di svolgere opportune inchieste. Dovranno inoltre adottare misure a favore del dialogo tra le parti sociali e con le organizzazioni non governative, nonché misure atte a proteggere i lavoratori da ogni trattamento sfavorevole da parte dei datori di lavoro aditi per mancato rispetto del principio di parità di trattamento. Agli Stati membri è inoltre lasciata la scelta del regime sanzionatorio in caso di mancata osservanza delle norme di attuazione della direttiva.

La direttiva non è ancora stata trasposta nell'ordinamento italiano. Il recepimento dovrà avvenire entro il 15 agosto 2008, con la possibilità di proroga di un ulteriore anno.

La **Direttiva 2004/113/CE**, basandosi sull'art. 13 del Trattato CE, istituisce un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, soprattutto in campo assicurativo, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne. In

⁴ Per quanto riguarda i diritti della donna, e in particolare per la gravidanza e la maternità, la presente direttiva non pregiudica però le altre disposizioni comunitarie (direttive 96/34/CE e 92/85/CEE).

particolare, in materia di assicurazioni, la direttiva vieta il riferimento al sesso per il calcolo del premio assicurativo a partire dai contratti stipulati dopo il 21 dicembre 2007. La direttiva prevede che ogni Stato membro affidi ad uno o più organismi la promozione a livello nazionale, della parità di trattamento tra donne e uomini nei settori regolamentati dalla direttiva. Tali organismi saranno competenti per analizzare i problemi incontrati, per rilasciare raccomandazioni e per fornire un'assistenza concreta alle vittime.

La direttiva è stata recepita con **D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196**.

Per quanto attiene le disparità tra sessi in ambito lavorativo, si ricorda la Comunicazione della Commissione europea del 18 luglio 2007 "**Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini**", nella quale l'Esecutivo analizza le cause alla base di tale fenomeno, concludendo che questo è il risultato di disuguaglianze connesse al mercato del lavoro. Queste derivano dal fatto che le donne si concentrano in un numero limitato di settori, rispetto agli uomini, in genere meno retribuiti; inoltre esse incontrano spesso ostacoli all'avanzamento della loro carriera e spesso non riescono a conciliare la vita lavorativa con quella privata. Al fine di restringere questo divario la Commissione propone innanzitutto di applicare meglio la normativa esistente, attraverso azioni di sensibilizzazione, sfruttare appieno le possibilità fornite dai fondi strutturali, promuovere la parità presso i datori di lavoro, facendo appello alla loro responsabilità sociale, sostenere lo scambio di buone prassi a livello comunitario.

Dal punto di vista finanziario, strumenti di attuazione del principio dell'uguaglianza di genere, sono il **programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale Progress (2007-2013)** e il **Fondo sociale europeo**. Il programma Progress, che dispone di un bilancio di 743 milioni di euro per il periodo 2007-2013, si articola in cinque sezioni distinte corrispondenti ai cinque grandi settori di attività. Uno di questi settori riguarda l'uguaglianza tra donne e uomini. A tale riguardo, lo strumento finanziario è volto a migliorare la comprensione delle questioni attinenti all'uguaglianza fra donne e uomini e l'integrazione della dimensione del genere; a sostenere l'applicazione della legislazione dell'Unione in materia di uguaglianza fra donne e uomini potenziando i controlli; a migliorare la sensibilizzazione e sviluppare la capacità delle principali reti dell'Unione (ad esempio esperti nazionali). Quanto al Fondo sociale europeo (2007-2013), esso sostiene, tra le varie azioni, quelle volte a migliorare l'accesso all'occupazione e l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro per le persone in cerca di lavoro. In questo contesto, viene esplicitamente fatto riferimento alle pari opportunità, attraverso la promozione di misure volte a conciliare vita professionale e privata, migliorando ad esempio i servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti", ad accrescere la partecipazione e l'avanzamento delle donne nel mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere, fra l'altro affrontando le cause, dirette e indirette, alla base delle differenti retribuzioni tra uomini e donne. Inoltre, sempre a sostegno alle pari opportunità, il Regolamento del Fondo sociale europeo specifica che i piani operativi degli Stati membri siano predisposti, attuati e valutati sulla base di criteri di uguaglianza di genere.



—
**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 20 maggio 2008 (23.05)
(OR. en)**

**7652/1/08
REV 1**

CONCL 1

NOTA DI TRASMISSIONE

- | | |
|-------------|--|
| 1) della: | 2) Presidenza |
| 3) alle: | 4) Delegazioni |
| 5) Oggetto: | 6) CONSIGLIO EUROPEO DI BRUXELLES |
| | 7) 13 e 14 MARZO 2008 |
| | 8) |
| | 9) CONCLUSIONI DELLA PRESIDENZA |
-

Si allega per le delegazioni la versione riveduta delle conclusioni della presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles (13 e 14 marzo 2008).

ESTRATTO

[...]

AVVIO DEL NUOVO CICLO DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA PER LA CRESCITA E L'OCCUPAZIONE (2008-2010)

[...]

Investire nelle persone e modernizzare i mercati del lavoro

[...]

16. La "flessicurezza" rappresenta l'equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro e aiuta sia i lavoratori sia i datori di lavoro a cogliere le opportunità offerte dalla globalizzazione. In linea con le raccomandazioni delle parti sociali europee dell'ottobre 2007 e riconoscendo che non esiste un unico modello di flessicurezza, il Consiglio europeo invita gli Stati membri ad attuare i principi comuni concordati di flessicurezza delineando nei loro programmi nazionali di riforma per il 2008 le modalità nazionali di attuazione di tali principi. La flessibilità e la sicurezza si rafforzano reciprocamente lungo tutto l'arco della vita. In tale contesto, la solidarietà tra le generazioni dovrebbe essere presa in considerazione nelle quattro componenti della flessicurezza. È necessario prestare un'attenzione costante all'occupazione giovanile e, in particolare, al passaggio dallo studio al mondo del lavoro nell'ambito dell'attuazione del patto europeo per la gioventù. Occorrerebbe altresì prestare attenzione all'occupazione delle persone con disabilità. La disponibilità e l'accessibilità economica dei servizi di custodia dei bambini di qualità dovrebbero essere aumentate, in linea con gli obiettivi nazionali e comunitari. Occorrerebbe approfondire sforzi volti a conciliare la vita professionale con la vita privata e familiare per le donne e gli uomini, a ridurre sostanzialmente i differenziali retributivi di genere e ad attuare il patto europeo per la parità di genere. Anche l'Alleanza europea per la famiglia può contribuire al raggiungimento di tali obiettivi.

[...]



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 18.7.2007
COM (2007) 424 def.

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

Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini

1. Introduzione

Il principio fondamentale della parità di trattamento tra le donne e gli uomini figura dal 1957 nel trattato di Roma. La riduzione del divario di retribuzione fa parte degli obiettivi della Strategia europea per la crescita e l'occupazione. Tuttavia, la "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini"⁵ rileva che il divario di retribuzione persiste nonostante le azioni intraprese e i mezzi messi in opera per combatterlo. Secondo l'indicatore del divario (non corretto) della retribuzione oraria lorda tra donne e uomini, nell'Unione europea le donne guadagnavano nel 2005 in media il 15% in meno rispetto agli uomini. Nulla indica che questa divergenza tenda a ridursi sensibilmente.

Una gran parte del divario non può essere attribuita a criteri oggettivi, segno delle disuguaglianze che persistono nei confronti delle donne sul mercato del lavoro. Le donne presentano tassi di successo scolastico superiori a quelli degli uomini in tutti gli Stati membri e rappresentano la maggioranza dei diplomati dell'istruzione superiore. Come spiegare allora che, una volta ultimati gli studi, il mercato del lavoro riserva loro condizioni meno favorevoli che agli uomini e non valorizza pienamente il loro potenziale produttivo? Un'economia moderna e competitiva non può permettersi una situazione simile, specie se si considerano le conseguenze dell'evoluzione demografica e della prevista diminuzione della popolazione attiva.

Il presente documento si colloca in questo contesto e si propone di analizzare le cause del divario di retribuzione e di presentare linee d'azione per ridurlo. La Commissione non può da sola raccogliere questa sfida perché, in numerosi settori, il centro di gravità si situa negli Stati membri e le azioni da intraprendere oltrepassano le sue competenze. Per agire contro il divario di retribuzione occorrerà quindi una mobilitazione di tutti i soggetti in causa, in particolare degli Stati membri e delle parti sociali, per fare progredire l'uguaglianza tra le donne e gli uomini sul mercato del lavoro.

2. IL DIVARIO DI RETRIBUZIONE TRA DONNE ED UOMINI: UN FENOMENO COMPLESSO E PERSISTENTE

2.1. Che cosa si intende per divario di retribuzione?

Il divario di retribuzione misura la differenza relativa delle retribuzioni orarie lorde medie delle donne e degli uomini per l'insieme dell'economia. È uno degli indicatori strutturali di monitoraggio della Strategia europea per la crescita e l'occupazione⁶.

I fattori all'origine del divario di retribuzione sono complessi. Un documento di lavoro dei servizi della Commissione del 2003 precisa la misura, l'analisi e le implicazioni politiche del divario di retribuzione tra donne ed uomini⁷ e sottolinea la difficoltà di isolare i fattori esplicativi oggettivi del divario dagli effetti dovuti alla discriminazione diretta o indiretta o ad altri fattori.

Le differenze di retribuzione tra donne e uomini possono in parte riflettere differenze oggettive sul piano delle *caratteristiche individuali* (età, livello d'istruzione, esperienza acquisita), dell'*impiego* (professione, tipo di contratto o condizioni di lavoro) o dell'*impresa* (settore d'attività o dimensione). Ad esempio, l'esperienza è generalmente remunerativa sul mercato del lavoro. Se gli uomini hanno, in media, più esperienza delle donne, anche il loro livello di retribuzione sarà, in media, più elevato. Nondimeno, possono persistere a danno dei lavoratori pratiche di *discriminazione* a motivo del sesso. Accade che per un livello d'esperienza equivalente e per uno stesso lavoro la retribuzione delle donne sia inferiore, in modo deliberatamente discriminatorio, a quella degli uomini.

⁵ COM(2006) 92. La risoluzione del Parlamento europeo del 13 marzo 2007 sulla tabella di marcia (P6_TA(2007) 0063) invita la Commissione ad agire per combattere il divario di retribuzione.

⁶ Divario (non corretto) della retribuzione oraria lorda media tra uomini e donne in percentuale di quella degli uomini. Si veda la definizione al punto 2 dell'allegato.

⁷ SEC (2003) 937.

Tuttavia, le differenze oggettive e le pratiche apertamente discriminatorie non bastano a spiegare la persistenza del divario di retribuzione⁸. Quest'ultimo è anche legato a un certo numero di elementi d'ordine sia giuridico, sia sociale o economico, che vanno ben oltre la sola questione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro.

Secondo il trattato (articolo 141), deve essere assicurata la parità di retribuzione per un lavoro di *pari valore*. Questo pone il problema della valorizzazione del lavoro di ciascuno e, in particolare, della valutazione delle funzioni. La persistenza del divario di retribuzione rispecchia quindi anche una sistematica minore valorizzazione delle professioni e funzioni in prevalenza femminili rispetto a quelle in prevalenza maschili, senza che questo sia necessariamente giustificato da criteri oggettivi⁹. Ad esempio, per un eguale livello di qualificazione, la forza fisica può essere valorizzata più delle competenze in fatto di relazioni umane, o la responsabilità del capitale più della responsabilità delle persone. Si può citare l'esempio di un'impresa che di recente ha proceduto a una rivalutazione delle sue tabelle salariali equiparando gli addetti alle casse dei supermercati ai colleghi magazzinieri.

D'altra parte, il divario di retribuzione può riflettere diseguaglianze che, di fatto, influiscono principalmente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Questo riguarda ad esempio *la segregazione* del mercato del lavoro. Le donne si concentrano, rispetto agli uomini, in un numero molto più limitato di settori e di professioni, che tendenzialmente sono meno valorizzati e meno remunerati di quelli in cui operano principalmente uomini. Quasi il 40% delle donne lavora nei settori della sanità, dell'istruzione o dell'amministrazione pubblica, contro soltanto il 20% degli uomini. Inoltre, le donne sono soprattutto impiegate come assistenti amministrative, commesse o in mansioni poco o punto qualificate, e queste professioni rappresentano quasi la metà dell'occupazione femminile. All'opposto, le donne costituiscono solo un terzo dei dirigenti nelle imprese dell'UE.

La segregazione è rafforzata da *tradizioni e stereotipi* che influiscono ad esempio sulle scelte degli indirizzi di studio, sulla valutazione e la classificazione delle professioni, ma anche sulla partecipazione all'occupazione. In particolare, le donne continuano a subire più degli uomini la difficoltà di *conciliare la vita professionale e la vita privata*. Questo influenza le scelte professionali e si traduce in un ricorso al tempo parziale assai più rilevante e in interruzioni di carriera più frequenti, con effetti negativi sulla loro evoluzione professionale. Circa un terzo delle donne lavora a orario ridotto, contro solo l'8% degli uomini. Anche se il ricorso a questa forma di lavoro può riflettere preferenze personali e favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il divario tra donne e uomini rivela che il loro impiego del tempo è diverso e che l'assistenza ai familiari dipendenti è principalmente a carico delle donne. L'assenza di servizi per l'infanzia accessibili, abordabili e di qualità accentua questo squilibrio. Inoltre, sono in netta maggioranza le donne che usufruiscono del congedo genitoriale¹⁰. La genitorialità riduce durevolmente il tasso d'occupazione delle donne, ma non ha effetti su quello degli uomini. Di conseguenza, il percorso professionale delle donne è più spesso interrotto, più lento e più breve e, quindi, meno remunerativo. Nell'interpretare l'indicatore del divario di retribuzione occorre tenere conto del fatto che esso non permette di distinguere tra i fattori esplicativi obiettivi e quelli risultanti da discriminazioni o da altri fattori.

⁸ "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses", Gruppo di esperti economici sul genere, l'inclusione sociale e l'occupazione,

http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/Ke7606200enc/KE7606200ENC_002.pdf

⁹ COM (94) 6.

¹⁰ Eurobarometro 189/59.1.

2.2. Caratteristiche del divario di retribuzione nell'UE

Nel 2005 il divario di retribuzione tra donne e uomini era stimato del 15% nell'UE-27, cioè due punti al di sotto del livello del 1995 (v. allegato). Questa stabilità relativa contrasta con l'evoluzione nettamente positiva del tasso d'occupazione delle donne, il cui aumento è stato continuo. Tra gli Stati membri le variazioni sono molto sensibili, poiché il divario varia dal 4% (MT) al 25% (EE, CY). Tuttavia, il divario di retribuzione non è un indicatore generale della parità tra donne e uomini, in quanto riguarda soltanto i lavoratori dipendenti, e deve essere interpretato confrontandolo con gli altri indicatori relativi al mercato del lavoro. Riflette, in generale le diverse modalità di lavoro delle donne. La maggior parte dei paesi in cui il tasso d'occupazione delle donne è basso (per es. MT IT, EL, PL) presentano anche un divario inferiore alla media, che riflette la scarsa partecipazione all'occupazione delle donne poco o per nulla qualificate. Uno divario elevato è in generale associato a una segregazione del mercato del lavoro elevata (per es. CY, EE, SK, FI) o un forte ricorso delle donne al tempo parziale (per es. DE, UK, NL, AT). Anche i sistemi e meccanismi istituzionali di fissazione delle retribuzioni possono incidere sul divario di retribuzione. Il divario di retribuzione risulta superiore alla media anche nelle imprese del settore privato¹¹ (25%), in cui varia fortemente secondo le caratteristiche individuali dell'impresa o dell'impiego (v. allegato statistico). Si constata ad esempio che il divario aumenta con la dimensione dell'impresa, l'età e con il livello di istruzione e di qualificazione. In altri termini, le qualifiche e l'esperienza acquisite dalle donne sono meno remunerate di quelle degli uomini. I settori nei quali è più sensibile il divario di retribuzione sono l'industria, i servizi per le imprese e le attività finanziarie.

3. COMBATTERE LA DISPARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA DONNE E UOMINI

Combattere la disparità di retribuzione tra donne e uomini è per la Commissione europea una priorità politica, confermata nella "Tabella di marcia per la parità" adottata per il periodo 2006-2010.

Il divario di retribuzione ha conseguenze significative sulla posizione delle donne nella vita economica e sociale nel corso della vita attiva e oltre. È un ostacolo ad un'eguale indipendenza economica delle donne e degli uomini. Pesa inevitabilmente sulle scelte individuali, ad esempio per quanto concerne le modalità e la durata del lavoro, le interruzioni di carriera o la ripartizione delle responsabilità domestiche e familiari. Accentua la maggiore esposizione delle donne al rischio di povertà, in particolare nelle famiglie con un solo genitore. I suoi effetti si risentono anche dopo la vita attiva, quando il divario di retribuzione si trasforma in divario di pensione. Rivela uno spreco di risorse inaccettabile per l'economia e la società, che frena la piena realizzazione del potenziale produttivo delle donne.

Le risposte politiche messe in atto hanno sempre mirato ad agire contro tutti i fattori che sono all'origine del divario di retribuzione. Passi avanti importanti sono stati compiuti per lottare contro le discriminazioni e garantire la parità di trattamento. Numerose misure e iniziative non legislative hanno contribuito a promuovere l'uguaglianza tra le donne e gli uomini in tutti i suoi aspetti. La persistenza del divario di retribuzione dimostra tuttavia la necessità di avviare una riflessione sulle linee d'azione specifiche per ridurre le disparità salariali ingiustificate. Quattro settori prioritari e complementari sono stati identificati. Dal punto di vista legislativo, la Commissione deve adoperarsi per dare piena attuazione e applicazione al quadro esistente, individuando le possibilità di miglioramenti. Nei settori che eccedono le sue sole competenze, la Commissione dovrà contare sull'impegno attivo di tutte le parti interessate, in particolare degli Stati membri e delle parti sociali. Si tratta in particolare di attuare pienamente la Strategia europea per la crescita e l'occupazione e di promuovere la parità salariale presso i datori di lavoro. Spetta infatti in primo luogo ai datori di lavoro applicare il principio della parità di retribuzione per un lavoro uguale o di pari valore. Infine,

¹¹ V. allegato, punto 3.

lo scambio di buone pratiche a livello comunitario permetterà di migliorare la conoscenza del fenomeno e di diffondere le soluzioni innovative per combatterlo.

3.1. Analizzare le possibilità di miglioramento del quadro legislativo e della sua attuazione

Il trattato di Roma sanciva già nel 1957, nell'articolo 119, il principio della parità di retribuzione tra i lavoratori dei due sessi per uno stesso lavoro. Questo articolo, diventato l'articolo 141 del trattato, impone agli Stati membri di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore (v. allegato).

L'articolo 141 non afferma solo il principio di una stretta eguaglianza *de jure*, riconosce anche la necessità di un'eguaglianza *de facto*. Per questo, al paragrafo 4, precisa che tale principio non osta a che uno Stato membro, *allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa*, mantenga o adotti azioni positive, destinate a *facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato*

Nel 1975 il Consiglio ha adottato la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Secondo questa direttiva, in particolare, il principio della parità delle retribuzioni implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di ogni discriminazione fondata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

La Corte di giustizia ha dovuto pronunciarsi varie volte su queste disposizioni, dando luogo a una giurisprudenza abbondante che ha profondamente influenzato il diritto in questo settore¹².

I principi comunitari in materia sono all'origine della maggior parte delle norme nazionali riguardanti il principio della parità di retribuzione e hanno quindi avuto un ruolo capitale nell'evoluzione della situazione delle donne sul mercato del lavoro. Tuttavia, non sono bastati a colmare il divario di retribuzione tra donne e uomini.

Il divario di retribuzione non è soltanto dovuto all'insufficienza o alla cattiva applicazione della legge, che ha comunque una funzione essenziale da svolgere¹³ per migliorare la situazione.

La normativa comunitaria si è dimostrata efficace per quanto riguarda l'eliminazione delle discriminazioni dirette, quelle per cui una donna riceveva per uno stesso lavoro una retribuzione inferiore a quella di un collega uomo. Nei casi che ancora si presentano i meccanismi giurisdizionali o d'altro tipo esistenti a livello nazionale possono intervenire efficacemente.

Tuttavia, questa legislazione è stata meno efficace per garantire il rispetto del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Può trattarsi, ad esempio, della diversa valorizzazione di due funzioni equivalenti in un'impresa, l'una prevalentemente esercitata da donne, l'altra per lo più da uomini. Infatti, discriminazioni di questo tipo si prestano meno ad essere combattute per mezzo di un'azione giudiziaria individuale, dato che le vittime potenziali non ne sono probabilmente consapevoli, ma anche perché è più difficile, in questi casi, raccogliere le prove della discriminazione.

Di conseguenza, senza voler anticipare i risultati dell'analisi, converrà valutare se sono opportune modifiche della legislazione comunitaria per garantire, in particolare, che nei sistemi di determinazione delle retribuzioni non intervengano discriminazioni dirette o indirette. A questo scopo, si potrebbero rafforzare le disposizioni intese ad eliminare gli elementi discriminatori per uno dei sessi nei sistemi di retribuzione.

Occorre anche esaminare il ruolo della trasparenza sotto tutti questi aspetti e analizzare in questo contesto le disposizioni riguardanti l'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro

¹² V. allegato, punto 1.

¹³ "Report on Equal Pay", Rete di esperti giuridici indipendenti nei settori dell'occupazione, degli affari sociali e dell'uguaglianza tra gli uomini e le donne, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

rappresentanti sulla situazione e l'evoluzione delle retribuzioni delle donne e degli uomini nell'impresa, già contenute nella direttiva 2002/73/CE.

Infine, per combattere la segregazione del mercato del lavoro, gli Stati membri potrebbero ricorrere maggiormente alla possibilità di attuare azioni positive, nel rispetto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

La Commissione continuerà a esercitare il suo ruolo di custode dei trattati e ad assicurarsi che il diritto comunitario sia correttamente recepito e applicato. Nello svolgere questo compito, potrà appoggiarsi sugli organismi nazionali incaricati di promuovere la parità di trattamento tra donne e uomini¹⁴.

L'applicazione del diritto risulterebbe rafforzata anche da una migliore diffusione dell'informazione e da una sensibilizzazione alle disposizioni legislative esistenti. I sondaggi mettono in evidenza la scarsa conoscenza del diritto europeo in materia di parità delle retribuzioni, di parità di trattamento e di mezzi di ricorso possibili. In media, solo un terzo dei cittadini si dichiara a conoscenza dei propri diritti in caso di discriminazione¹⁵. È dunque necessario continuare a informare sia i cittadini in generale, sia i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, o anche gli operatori del settore della giustizia.

Infine, la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata favorisce un migliore equilibrio nella ripartizione dei compiti domestici e familiari tra donne e uomini e permette di conseguenza una partecipazione più continua delle donne al mercato del lavoro, il che contribuisce a ridurre il divario delle retribuzioni. La Commissione ha avviato una consultazione delle parti sociali europee sulla questione della conciliazione¹⁶, ritenendo che sarebbe utile un aggiornamento della regolamentazione comunitaria.

La Commissione:

proseguirà il controllo approfondito della trasposizione e dell'applicazione della normativa comunitaria negli Stati membri e si appoggerà sulla rete degli organismi nazionali di promozione della parità tra donne e uomini per contribuire a un'interpretazione e a un'applicazione uniformi del diritto in materia di parità delle retribuzioni;

realizzerà nel 2008 un'analisi delle disposizioni attuali sotto l'aspetto della pertinenza degli strumenti giuridici rispetto alle cause del divario di retribuzione individuate e proporrà, se del caso, un adattamento della legislazione comunitaria;

invita gli Stati membri ad attuare pienamente le disposizioni esistenti in materia di informazione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro sulla parità di trattamento nelle imprese;

esaminerà se sono necessari orientamenti o chiarimenti circa l'attuazione di azioni positive per lottare contro la segregazione del mercato del lavoro;

intensificherà le azioni di informazione e di sensibilizzazione in relazione con il diritto esistente e i ricorsi in caso di discriminazione, anche nei confronti degli attori interessati del sistema giudiziario;

se del caso, proporrà a seguito della consultazione delle parti sociali a livello comunitario misure per migliorare la conciliazione del lavoro e della vita privata e familiare, in modo da permettere alle donne e agli uomini di accedere al mercato del lavoro e di mantenersi in condizioni di parità.

¹⁴ Articolo 8bis della direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE.

¹⁵ Eurobarometro 263/65.4.

¹⁶ SEC (2007) 571.

3.2. Attuare pienamente la Strategia europea per la crescita e l'occupazione

La Strategia europea per la crescita e l'occupazione costituisce uno strumento essenziale per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini sul mercato di lavoro, con l'appoggio attivo dei Fondi strutturali. Collegato a questa strategia, il metodo aperto di coordinamento sulla protezione sociale e l'inclusione sociale considera la promozione delle pari opportunità parte integrante degli sforzi intrapresi dagli Stati membri per rafforzare la coesione sociale nell'UE.

Nel quadro attuale della Strategia europea per la crescita e l'occupazione, la riduzione del divario di retribuzione è ripresa in due degli orientamenti integrati¹⁷, che esortano altresì gli Stati membri a definire i loro impegni e i loro obiettivi per le priorità stabilite. Il "Patto europeo per la parità tra donne e uomini" adottato dal Consiglio europeo di primavera del marzo 2006 riflette con forza l'impegno degli Stati membri di agire risolutamente in questo settore.

Per combattere il divario di retribuzione è necessaria un'azione che prenda in considerazione tutti i fattori in gioco. Diversi Stati membri hanno intrapreso azioni miranti ad eliminare la segregazione nel mercato del lavoro, nell'istruzione e nella formazione o a favorire la conciliazione della vita professionale e della vita privata. Tuttavia, la relazione annuale della Commissione sulla crescita e l'occupazione del 2006¹⁸ e la relazione congiunta sull'occupazione 2006-2007¹⁹ hanno deplorato la persistenza del divario; in quest'ultimo documento si sottolinea che *"soltanto due paesi si sono fissati obiettivi al riguardo (EE e FI), mentre la maggior parte degli Stati membri trascura la questione"*.

La relazione della Commissione sulla parità tra donne e uomini trasmessa al Consiglio europeo sottolinea ogni anno la persistenza di un divario di retribuzione elevato e invita gli Stati membri ad adoperarsi per affrontare la questione alla radice. Sarebbe quindi auspicabile che gli Stati membri diano conto, nei loro programmi nazionali di riforma, delle iniziative specifiche che hanno attuato per combattere il divario di retribuzione, anche per quanto riguarda la segregazione del mercato del lavoro e la conciliazione della vita professionale e della vita privata. La Commissione continuerà a rendere conto dell'evoluzione del divario di retribuzione e delle risposte politiche adottate nel quadro dei meccanismi istituiti per la Strategia europea per la crescita e l'occupazione, in particolare la relazione di avanzamento annuale e la relazione congiunta sull'occupazione. Occorre anche monitorare le politiche per mezzo di statistiche coerenti, comparabili, complete e disponibili in tempo utile. Si tratterà in particolare di sviluppare la capacità d'analisi e di comprensione dei principali determinanti del divario per definire possibili linee d'azione per combatterlo in modo mirato. A tal fine, Eurostat ha istituito nel 2007 un gruppo di lavoro con gli Stati membri sull'indicatore strutturale esistente al fine di migliorarne la qualità e la comparabilità.

La Commissione

migliorerà l'offerta e la qualità delle statistiche relative all'indicatore strutturale sul divario di retribuzione, comprese le ripartizioni necessarie e gli strumenti che permettono l'identificazione e l'analisi dei determinanti del divario, e ne garantirà una diffusione adeguata;

valuterà il modo migliore mezzo per proseguire la lotta contro il divario di retribuzione tra le donne e gli uomini nel quadro dei prossimi orientamenti integrati 2008-2010 della Strategia per la crescita e l'occupazione;

invita fin da ora gli Stati membri a fissare obiettivi e scadenziari nazionali di riduzione del divario di retribuzione tra donne e uomini, in base a statistiche coerenti, comparabili e complete;

invita gli Stati membri a sfruttare pienamente le possibilità offerte dal Fondo sociale europeo, in particolare per combattere le cause, dirette e indirette, dei divari di retribuzione tra donne e

¹⁷ Decisione del Consiglio 2005/600/ce, linee direttrici 18 e 22.

¹⁸ COM (2006) 816.

¹⁹ Doc.. 6706/07 del Consiglio.

uomini, migliorare l'accesso all'occupazione delle donne e ridurre la segregazione fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

3.3. Promuovere la parità retributiva presso i datori di lavoro

L'azione dei datori di lavoro è decisiva per eliminare le disparità di retribuzione ingiustificate. È loro dovere rispettare la legislazione in materia, ma è anche nel loro interesse agire in modo responsabile per promuovere la parità tra donne e uomini in seno alle loro organizzazioni. Questo è vero per le imprese private come per quelle pubbliche. La Commissione attua un programma d'azione per le pari opportunità per il suo personale. Occorre, a tale riguardo, sottolineare la persistenza di un divario di retribuzione anche nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, dovuto soprattutto alla segregazione professionale e alla scarsa presenza delle donne ai posti dirigenziali e decisionali.

La promozione della parità non è soltanto una questione di etica, ma procura un vantaggio competitivo alle imprese in quanto permette al personale di sfruttare al massimo la sua capacità produttiva. La parità tra donne e uomini figura del resto fra i settori d'azione prioritari identificati dall'Alleanza europea per la responsabilità sociale delle imprese²⁰. La Commissione invita in questo quadro l'Alleanza a proporre iniziative per valorizzare le buone pratiche di lotta contro il divario di retribuzione.

Alcuni Stati membri sostengono gli sforzi dei datori di lavoro in particolare favorendo l'istituzione di marchi attribuiti alle imprese le cui pratiche in fatto di parità professionale e di gestione delle risorse umane valorizzano la parità tra donne e uomini. La Commissione potrà promuovere lo scambio di buone pratiche in questo campo e già ora sostiene azioni di sensibilizzazione per lottare contro gli stereotipi di genere nelle imprese, in particolare con il sostegno del programma PROGRESS.

Le amministrazioni pubbliche hanno un peso rilevante nelle economie nazionali, se si considera che gli appalti pubblici rappresentano il 16% del PIL comunitario. Hanno quindi i mezzi per indurre i loro fornitori ad adottare comportamenti socialmente responsabili. A questo riguardo, le direttive 2004/17/CE²¹ e 2004/18/CE²² prevedono che "*gli enti aggiudicatori possano esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto (...) (che) possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali*".

La Commissione

invita le amministrazioni nazionali a fare il possibile per ridurre i divari di retribuzione al loro interno e a promuovere la parità retributiva presso i loro fornitori tramite le procedure di esecuzione degli appalti pubblici;

includerà le dimensioni della parità di trattamento e della parità retributiva nella guida che prepara per il 2008 sull'integrazione dei criteri sociali nelle procedure di esecuzione degli appalti pubblici.

3.4. Sostenere lo scambio delle buone pratiche a livello comunitario

Diversi Stati membri hanno adottato iniziative nazionali per combattere il divario di retribuzione. Queste hanno soprattutto riguardato: azioni legislative a favore della parità retributiva, ad esempio per indurre od obbligare le imprese ad analizzare le divergenze ingiustificate tra i loro dipendenti e a porvi rimedio; politiche attive di parità tra i sessi, miranti in particolare ad eliminare le disuguaglianze strutturali sul mercato del lavoro; politiche salariali miranti a rivalutare le professioni scarsamente remunerate.

²⁰ COM (2006) 136.

²¹ Direttiva 2004/17/ce del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004.

²² Direttiva 2004/18/ce del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004.

Una delle priorità del quadro di azioni per la parità tra donne e uomini adottato nel marzo 2005 dalle parti sociali europee è la riduzione del divario di retribuzione. Secondo la prima relazione di verifica dell'attuazione approvata all'inizio 2007, il quadro di azioni ha stimolato un gran numero di iniziative a livello nazionale, che utilizzano un'ampia gamma di strumenti, in particolare azioni di sensibilizzazione e di formazione, lo sviluppo di strumenti di confronto delle retribuzioni o la definizione di strategie di riduzione del divario.

La diversità degli approcci adottati sottolinea la complessità del fenomeno. La parità delle retribuzioni potrà essere soltanto il frutto di un'azione a tutti i livelli, condotta da tutte le parti in causa e con effetti su tutti i fattori all'origine del divario. A tale riguardo, la buona conoscenza delle poste in gioco legate al divario di retribuzione e la diffusione delle buone pratiche attuate dai vari attori per ridurre questo divario sono elementi essenziali. La Commissione sosterrà lo scambio di buone pratiche in questo campo.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere²³ potrà essere chiamato a fornire un'assistenza tecnica alla lotta contro il divario di retribuzione.

La Commissione invita le parti sociali ad agire concretamente per realizzare la parità tra donne e uomini, e in primo luogo per ridurre il divario di retribuzione.

4. CONCLUSIONI

La parità tra donne e uomini e la non discriminazione fanno parte dei principi fondamentali dell'Unione europea. La persistenza del divario di retribuzione tra donne e uomini è il segno che le donne continuano a subire discriminazioni dirette e indirette e diseguaglianze sul mercato del lavoro e impedisce inoltre di sfruttare appieno la capacità produttiva delle donne e di raggiungere gli obiettivi della Strategia europea per la crescita e l'occupazione.

Bisogna innanzitutto approfondire l'analisi del fenomeno, che resta complesso e mal compreso. Si potranno così definire linee d'azione con precisi obiettivi e individuare i miglioramenti della normativa vigente che consentirebbero di ridurre in modo significativo il divario di retribuzione. Questa comunicazione si propone di dare un nuovo slancio alla lotta contro il divario di retribuzione e testimonia l'impegno indefesso della Commissione a favore dell'eliminazione delle disparità retributive ingiustificate esistenti tra donne e uomini. Per raggiungere questo obiettivo, la Commissione dovrà poter contare sulla mobilitazione di tutte le parti interessate, in special modo degli Stati membri e delle parti sociali.

²³ Regolamento CE 1922/2006.

ANNEX

1. LEGAL FRAMEWORK

The principle of equal pay for equal work between male and female workers was embedded in the Treaty of Rome. In its current wording, article 141 EC (ex-article 119) foresees that Member States shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied. For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer. Article 141 EC foresees also that "with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers" (positive actions).

On 10 February 1975, the Council adopted Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. The Directive notably foresees that the principle of equal pay means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

The Court of Justice developed a significant case law related to article 141 of the Treaty (ex article 119) and to Directive 75/117/EEC. In particular, the Court very soon underlined that the principle of equal pay numbered amongst the fundamental principles of the Community and could be invoked by any citizen in front of national jurisdictions (direct effect).

The Court of Justice was asked to interpret the concept of "pay" and has by this way considerably broadened its scope. The Court held that constitutes "pay" within the meaning of Article 141 EC, notably, a contribution to a retirement benefits scheme which is paid by an employer in the name of employees by means of an addition to the gross salary (case 69/80, Worringham), benefits paid by an employer to a worker in connection with the latter's compulsory redundancy (case C-262/88, Barber), a pension paid under a contracted-out private occupational scheme (case C-262/88, Barber), a survivor's pension provided for by an occupational pension scheme (case C-109/91, Ten Over), benefits granted under a pension scheme, including survivors' benefits (case C-147/95, Ilektrismou), compensation received for losses of earnings due to attendance at training courses imparting the information necessary for performing staff council functions. (case C-457/93, Lewark), a monthly salary supplement (case C-381/99, Brunnhofer), a Christmas bonus (case C-333/97 Aboulaye).

According to case C-400/93 (Royal Copenhagen), it also applies to piece-work pay schemes.

The case law of the Court has also interpreted extensively the notion of "equal work". In case 129/79, Macarthys), the Court held that the principle should not be restricted by the introduction of a requirement of contemporaneity. In case 61/81 (Commission v. UK), the Court said that it is the responsibility of the Member States to guarantee the right to receive equal pay for work of equal value even in the absence of a system of job classification. It follows that where there is disagreement as to the application of the concept of "work to which equal value is attributed", the worker must be entitled to claim before an appropriate authority that his work has the same value as other work and, if that is found to be the case, to have his rights under the treaty and the directive acknowledged by a binding decision. In case 157/86 (Murphy), the court held that the principle covers the case where a worker is engaged in work of higher value than that of the person with whom a comparison was to be made.

A number of judgements of the Court deal with the indirect discrimination in situations of part-time work. In case 96/80 (Jenkins), the Court held that the principle applies to the payment of lower

hourly rates of remuneration for part-time work than for full-time work. In case 170/84 (Bilka), the Court found that Article 119 (now 141) was infringed when an employer excludes part-time employees from its occupational pension scheme, where the exclusion affects a far greater number of women, unless the undertaking shows that the exclusion is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 171/88 (Rinner-Kühn), the Court held that this Article precluded a legislation which permits employers to exclude certain part-time employees from the continued payment of wages in the event of illness. In case C-33/89 (Kowalska), the Court ruled that a clause in a collective agreement under which employers may exclude part-time employees from the payment of a severance grant was contrary to Article 119 when in fact a considerably lower percentage of men work part-time. In case C-184/89 (Nimz), the Court declared contrary to Article 119 a collective agreement that provides for the seniority of workers performing at least three quarters of normal working time to be fully taken into account for reclassification in a higher salary grade, where only one half of such seniority was taken into account in the case of workers whose working time was inferior, where the latter group comprises a considerably smaller percentage of men than women. On the other hand, in case joint cases C-399/92, C-409/92, C-495/92, C-34/93, C-50/93 and C-78/93 (Helmig), the Court ruled that this Article did not prevent a collective agreement from restricting payment of overtime supplements to cases where the normal working hours for full-time employees were exceeded. In case, C-1/95, the Court found that it was contrary to Community law to require that, for the purpose of calculating the length of service, periods of part-time employment of one-half and two-thirds of normal working time were counted only as two thirds of normal hours, except if justified by objective criteria unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 281/97 (Krüger), the Court decided that an exclusion by a collective agreement from entitlement to a special annual bonus of persons in employment which involves a normal working week of less than 15 hours and normal pay not exceeding a fraction of the monthly baseline and is, on that basis, exempt from compulsory social insurance constitutes indirect discrimination based on sex, where that exclusion applies independently of the sex of the worker but actually affects a considerably higher percentage of women than men.

On the other hand, the court has admitted that a classification system use the criterion of muscular effort of the work. Nevertheless, in order for a classification system not to be discriminatory as a whole, it must take into account criteria for which workers of each sex may show particular aptitude. In case 109/88 (Danfoss), the Court ruled that when an undertaking applies a non transparent system of pay, it is up for the employer to prove that it is not discriminatory in practice. On the other hand, the Court held also that the employer had to justify the recourse to the criteria of mobility and training, but not the recourse to the criterion of length of service. In case C-127/92 (Enderby), the Court held that where significant statistics disclose an appreciable difference in pay between two jobs of equal value, one of which carried out almost exclusively by women, Article 119 requires the employer to show that the difference is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. The fact that the pay rates were agreed by collective bargaining is not sufficient objective justification for the difference in pay. In case C-17/05 (Cadman), the Court confirmed its previous case law (Danfoss) and held that since, as a general rule, recourse to the criterion of length of service is appropriate to attain the legitimate objective of rewarding experience acquired which enables the worker to perform his duties better, the employer does not have to establish specifically that recourse to that criterion is appropriate to attain that objective as regards a particular job, unless the worker provides evidence capable of raising serious doubts in that regard.

There are other Directives in the field of equality between men and women which are relevant as far as the gender pay gap is concerned.

It is the case, notably, of Directive 76/207/EEC, as amended by Directive 2002/73/EC, which aims at implementing the principle of equal treatment for men and women as regards access to

employment, vocational training and promotion, and working conditions, which states that "the application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to (...) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC".

It has also to be noted that Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex applies to the situations covered by Article 141 EC and Directive 75/117/EEC. This Directive lays down that "Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment".

Extracts from the Treaty establishing the European Community

Article 2

The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 4, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, **equality between men and women** (...).

Article 141

- (1) Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.
- (2) For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

- (a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;
- (b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.
- (3) The Council, acting in accordance with the procedure referred to in Article 251, and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.
- (4) With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.

2. INDICATOR "GENDER PAY GAP IN UNADJUSTED FORM"

The Lisbon strategy has stressed the need to address gender inequality in the EU labour markets, including the gender pay gap, and put forward an employment rate target for women. Structural indicators measuring the female employment rate and the gender pay gap were included. The gender pay gap (in unadjusted form) - measuring the difference in average gross hourly earnings between men and women across the whole economy and all establishments – is one of the structural indicators to monitor progress in the framework of the Lisbon Strategy.

In 2003, the Commission realised a Staff Working Paper "Gender pay gaps in European labour markets - Measurement, analysis and policy implications" (SEC(2003)937) with the purpose to review the definition of the structural indicator to monitor the overall size and evolution of the gender pay gap; to summarise recent work analysing factors related to the gender pay gap; and to discuss the implications of the results of these analyses for measuring both the gender pay gap and progress to reduce it, for data provision and for policies to tackle gender pay gaps. Excerpts from this document are provided hereafter as background information on the indicator.

2.1. Definition

The definition currently used by Eurostat is as follows:

The gender pay gap is given as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The gender pay gap is based on several data sources, including the European Community Household Panel (ECHP), the EU Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) and national sources. The target population consists of all paid employees aged 16-64 that are 'at work 15+ hours per week'.

Hourly earnings are obtained by dividing gross monthly normal earnings from the main job by four times the number of worked hours per week in the main job, including normal overtime, but excluding bonuses, irregular overtime, any 13th month payments and the like. EU estimates are population-weighted averages of the latest available national data, adjusted, where possible, to take into account a change in the data source. Countries without any previous gender pay gap data for a specific year are excluded from the EU estimates. Where data have been provided by the National Statistical Offices based on national sources, the indicators for these countries cannot be considered to be fully comparable.

It should also be noted that measures of the gender pay gap are sensitive to the data source, the sample restrictions and the choice of the dependent variable (hourly or monthly earnings; net or gross earnings; inclusion of bonus payments; etc.).

2.2. Explanatory factors

The gender pay gap varies considerably by individual, job and firm characteristics. While these findings provide important information on the nature of gender imbalances in the labour market, they do not allow conclusions as to the relative impact of the various factors on the overall gender pay gap. Further analyses are needed to identify the factors related to the gender pay gap. The observed gender pay gaps could be due to a whole range of factors, including:

- *personal characteristics* such as age, educational background, family background, presence of children, experience in the labour market, previous career interruptions and tenure on the job;
- *job characteristics* such as occupation, working time, contract type, job status, career prospects and working conditions;
- *firm characteristics* such as sector, firm size, work organisation, recruitment behaviour and the firm's compensation and human resources policies;

- *gender segregation* by occupation or sector;
- *institutional characteristics* including education and training systems, wage bargaining, wage formation and tax and benefit systems, industrial relations, parental leave arrangements and the provision of childcare facilities before and during compulsory school years; as well as
- *social norms and traditions regarding* education, labour market participation, job choice, career patterns and the evaluation of male- and female-dominated occupations.

The above personal, job and firm characteristics reflect systematic differences in the composition of the male and female workforce. They can reflect objective differences in productivity - which in turn would lead to differences in wages - as well as differences in incentives, opportunity costs and preferences for job and firms characteristics – which would explain systematic differences in labour market participation, job access and career progression

Many of these labour market characteristics, however, could themselves be the outcome of discriminatory processes, including institutional settings, pay policies and social norms and traditions. It is obvious that, in the presence of such ‘indirect discrimination’, gender pay gaps do not just reflect systematic pay differences due to differences in choice behaviour, productivity or labour market characteristics. Moreover, women or men could also be subject to ‘direct discrimination’ by receiving lower pay than workers with the same characteristics and job performance.

It is therefore one of the main challenges to distinguish pay differences resulting from different labour market characteristics, on the one hand, and differences due to indirect or direct discrimination, on the other, including the societal differences in the evaluation of work in male and female dominated sectors or occupations.

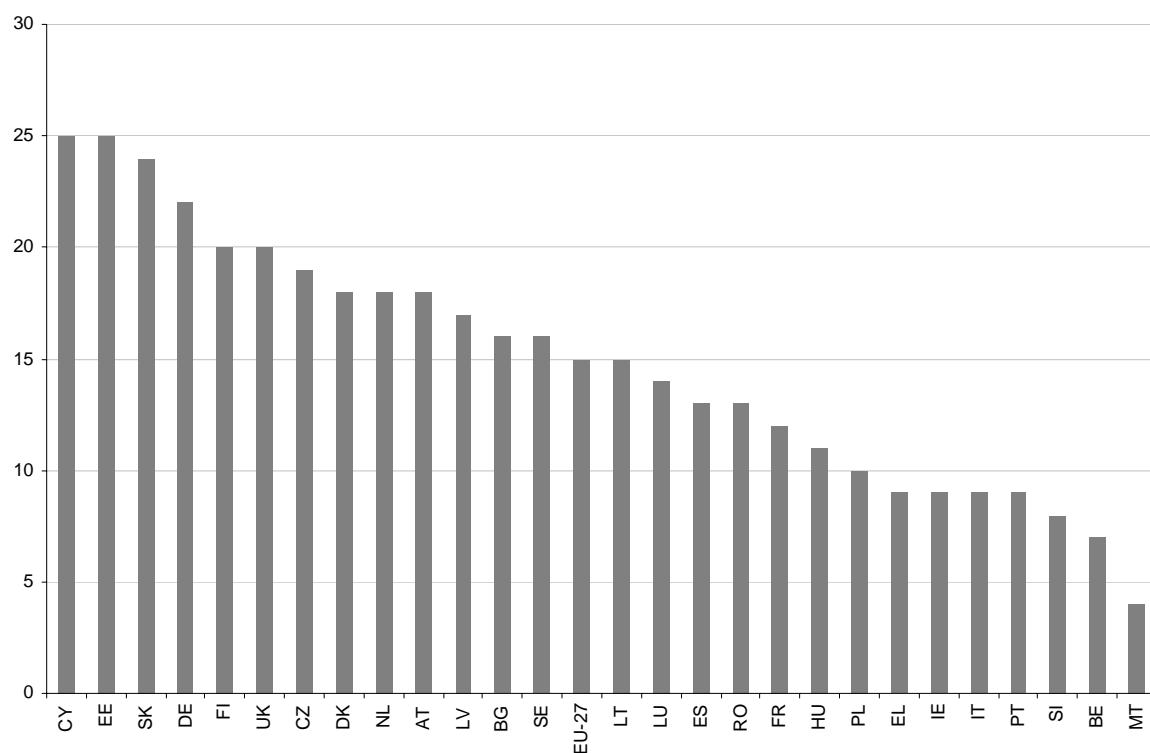
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

The above analysis on the determinants of gender pay gaps in the European labour markets show to what extent these factors and their impact on gender gaps vary across Member States. They also highlight the role of both direct and indirect discrimination for the gender pay gap and the related statistical problems due to e.g. (endogenous) educational or occupational choice and (selective) labour market participation in measuring and analysing the gender pay gap, thus clarifying the difficulties encountered when adjusting gender pay gaps and interpreting the results.

The results summarised above confirm in particular the complex nature of gender equality and gender gaps in labour markets as multi-faceted social and economic phenomena, including the working of education and training, job classification and wage formation systems as well as social norms and traditions. In particular no clear borders exist between composition effects and remuneration effects. Furthermore, selection effects might complicate the analysis. The gender pay gap (in unadjusted form) gives an overall picture of gender pay equality and has therefore so far been chosen as structural indicator to measure gender inequalities in earnings and express the related challenges.

3. STATISTICS ON THE PAY GAP AND THE SITUATION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET

Figure 1 – Gender pay gap in the EU, 2005 (%) (1)



Source:

Eurostat.

Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

(1) The gender pay gap in unadjusted form is a structural indicator adopted for the follow-up of the European Strategy for growth and employment. It is defined as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees aged 16-64 that are at work 15+ hours per week.

Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

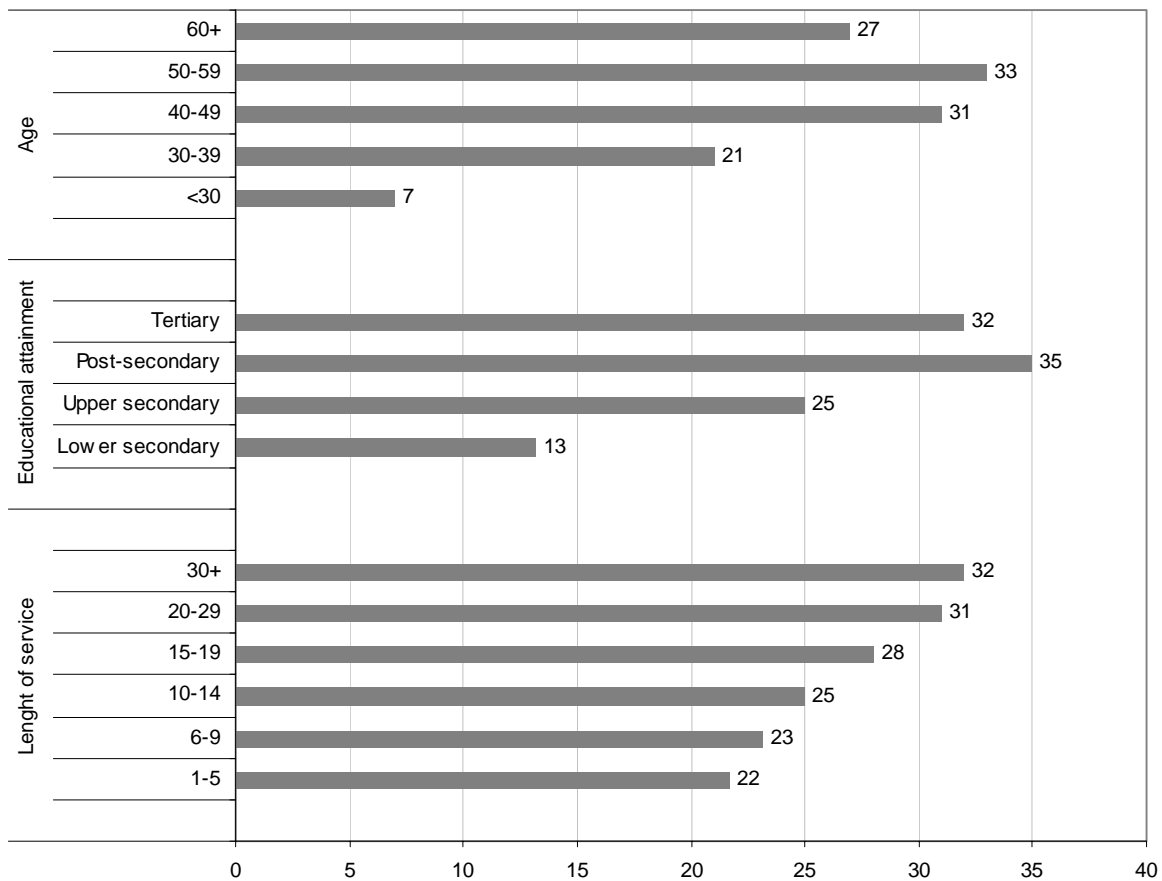
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27 (1)	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
BE	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6 (2)	7
BG	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	16
CZ	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
DK	15	15	13	12	14	15	15	18 (2)	18	17	18
DE	21	21	21	22	19	21	21	22 (2)	23	23	22
EE	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
EL	17	15	13	12	13	15	18	17	11 (2)	10	9 (3)
ES	13	14	14	16	14	15	17	21 (2)	18	15	13 (3)
FR	13	13	12	12	12	13	14	13	12 (2)	12	12
IE	20	21	19	20	22	19	17	:	14 (2)	11(3)	9 (3)
IT	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7 (3)	9
CY	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
LV	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
LT	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
LU	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
HU	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11

MT	:	:	:	:	:	11	9	6 (2)	4	4	4
NL	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
AT	22	20	22	21	21	20	20	:	17 (2)	18	18 (3)
PL	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
PT	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 (2)	9
RO	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 (2)	13
SI	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8 (3)	8 (3)
SK	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
FI	:	17	18	19	19	17	17	20 (2)	20	20	20
SE	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
UK	26	24	21	24	22	21	21	23 (2)	22	22	20 (3)

Source: Eurostat, Structural Indicators.

(1) Estimate. (2) Break in series (3) Provisional value.

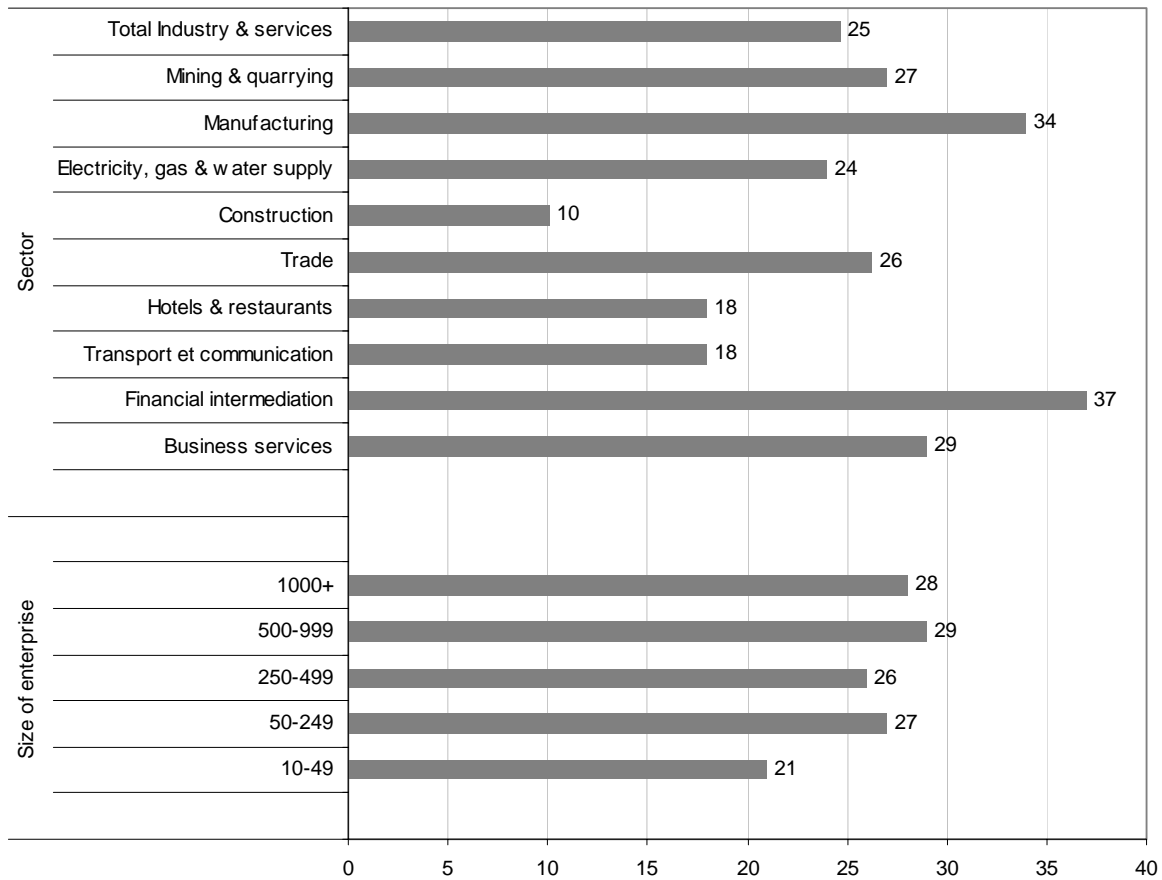
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)

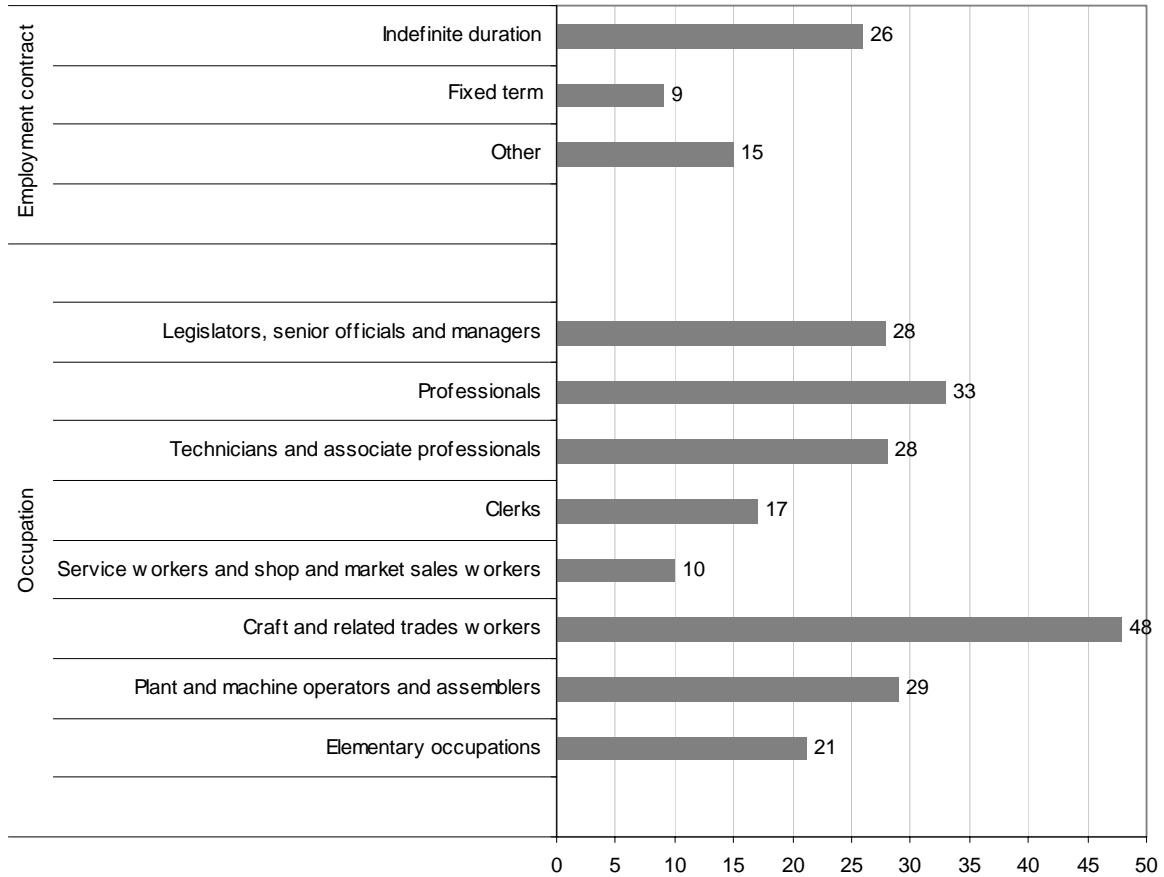


Source

: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

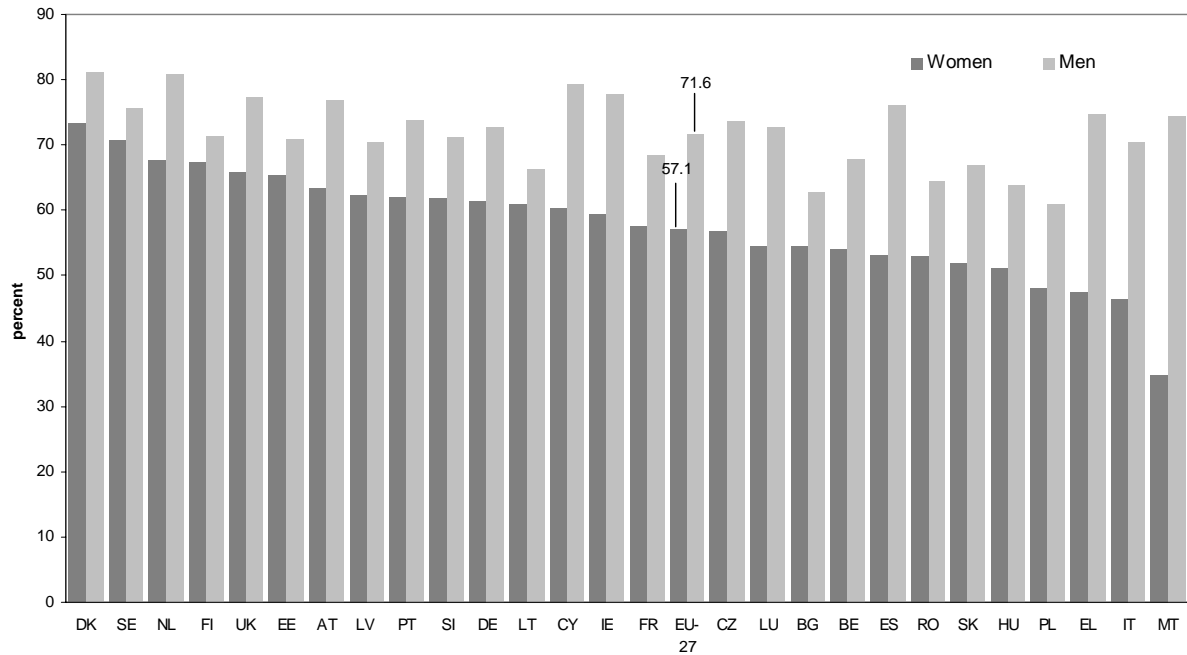
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

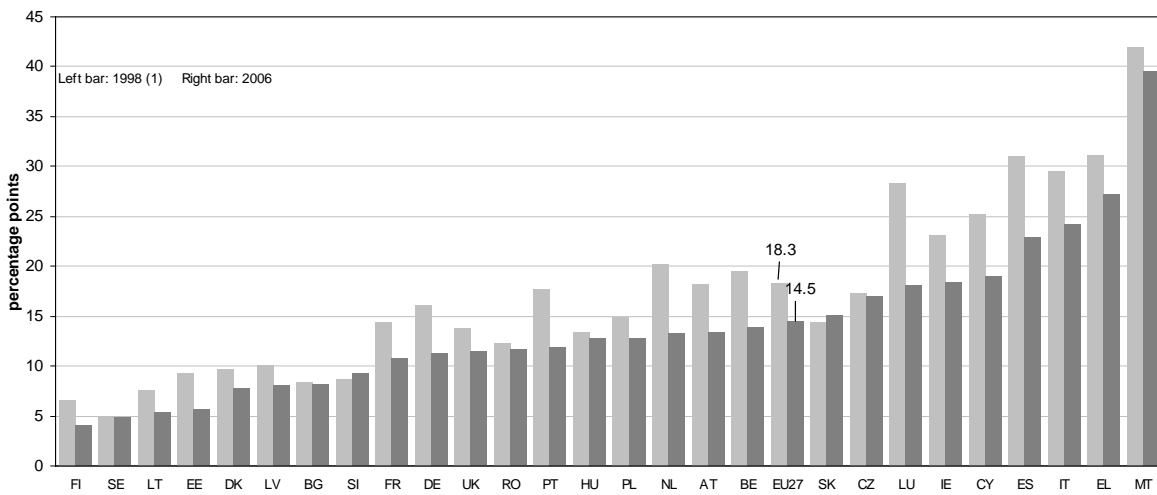
(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



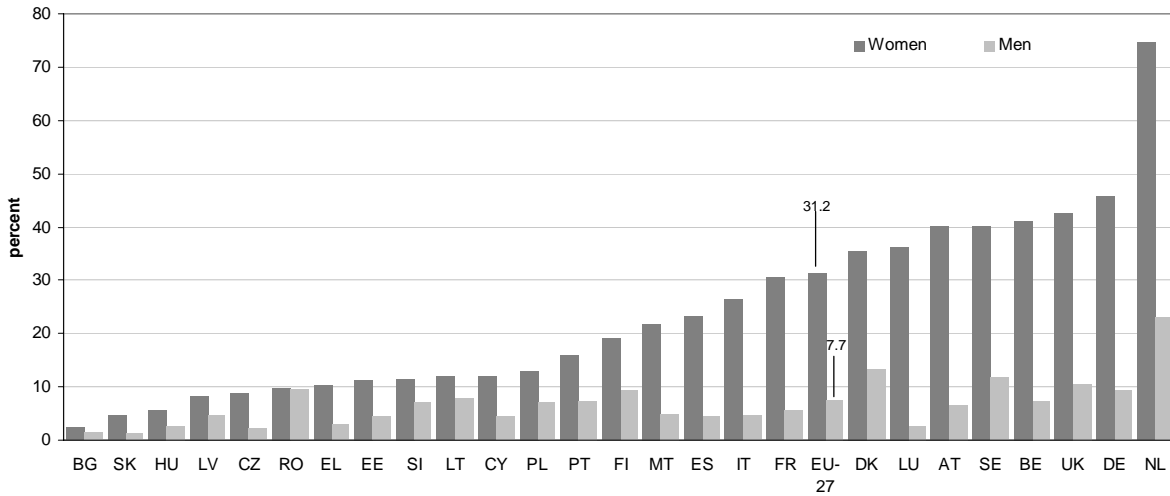
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Provisional data for FR and EU-27

Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



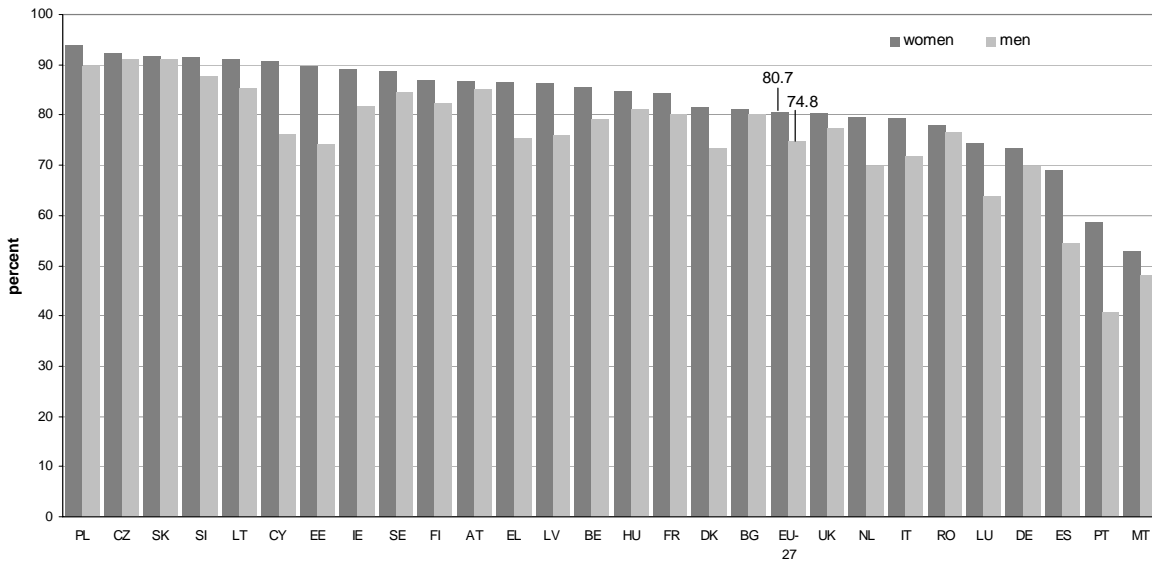
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Exception to the reference year : (1) 2000 : BG, CY and MT. FR, EU27: provisional data.

Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Annual results
 IE: no data available, FR and EU-27 provisional data

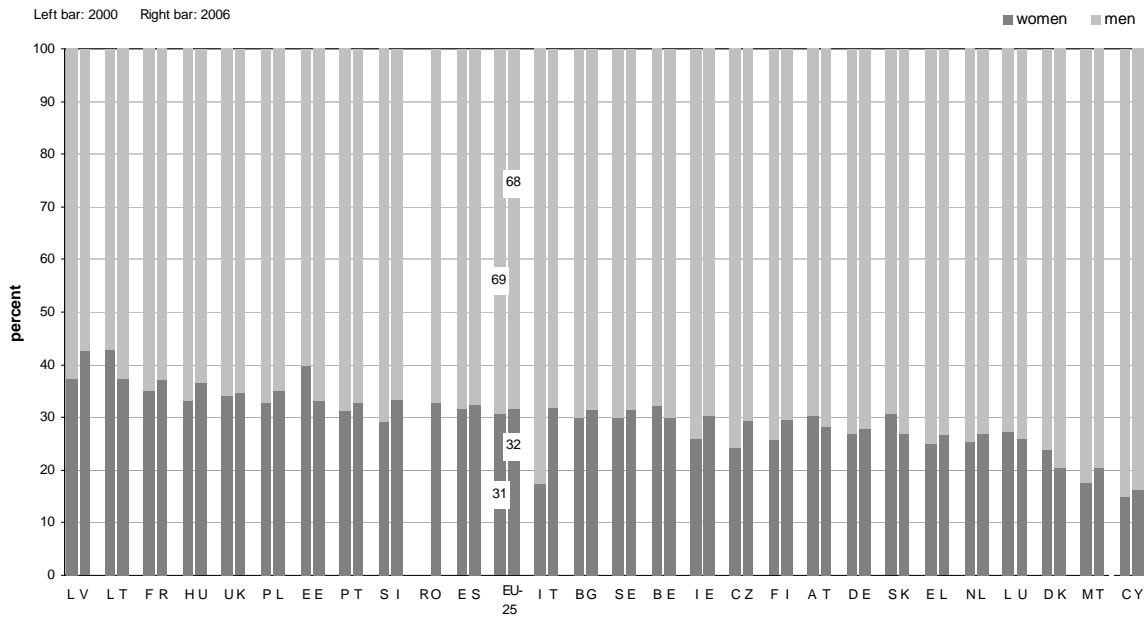
Figure 8 - Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24 in the EU – 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, EL, IT, CY, MT, RO, FI : Provisional value.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

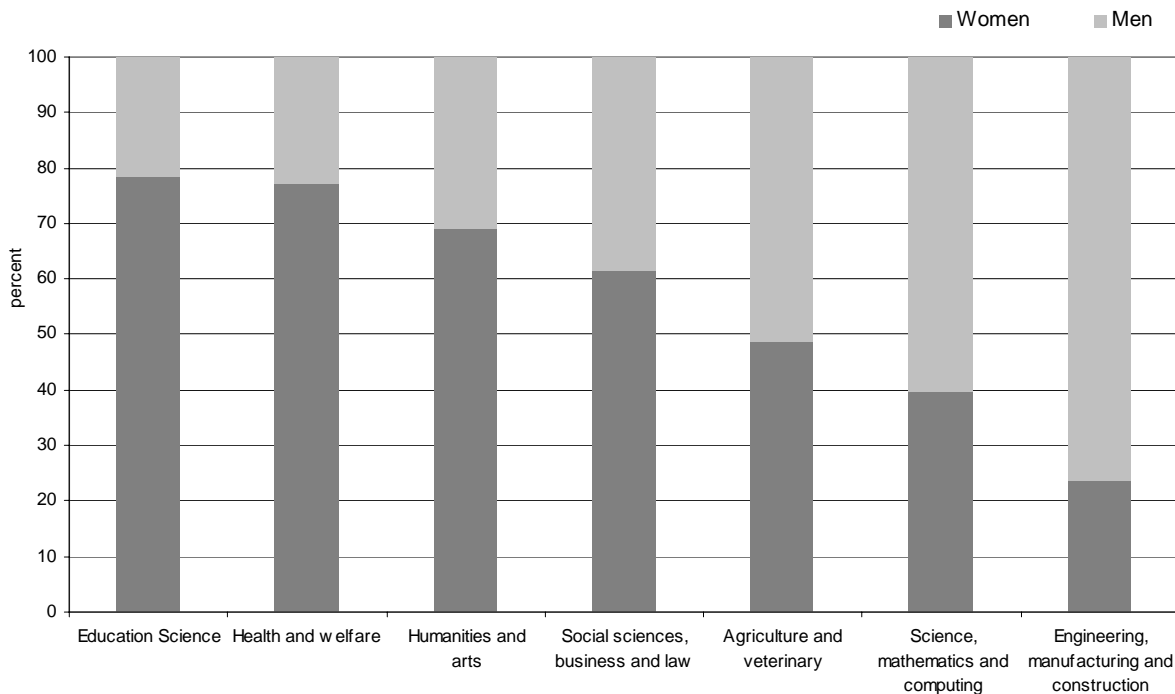
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring results.

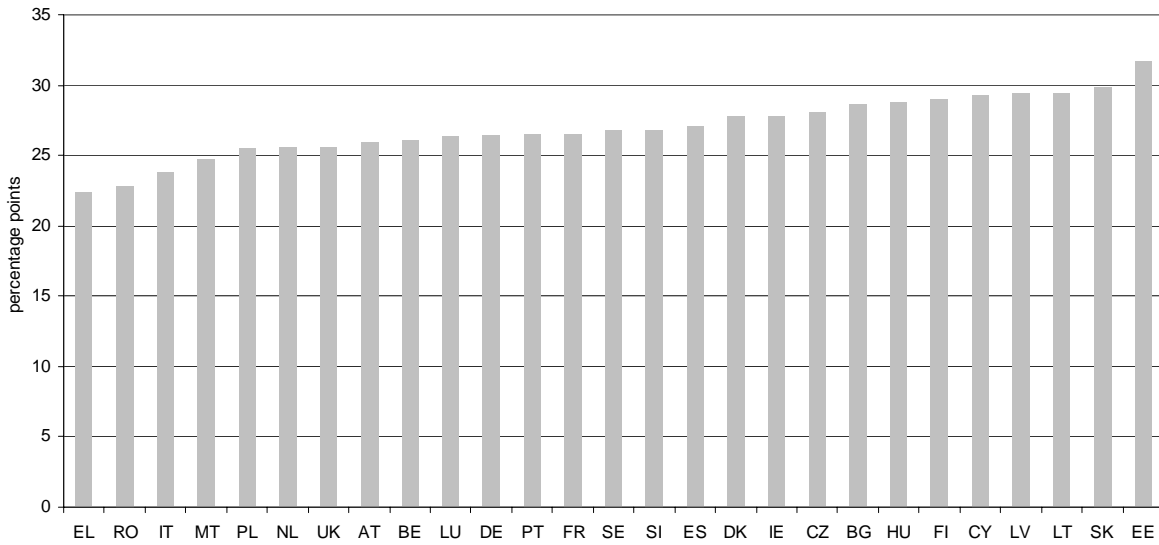
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Figure 10 - Tertiary education graduates sex and by field of study EU 25- 2004



Source: Eurostat Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

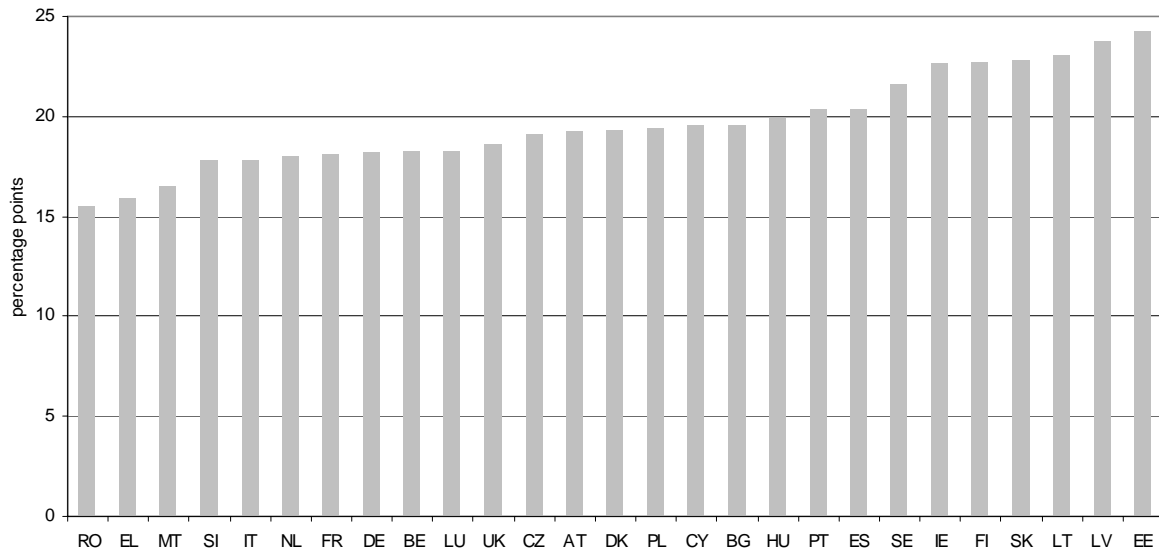
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

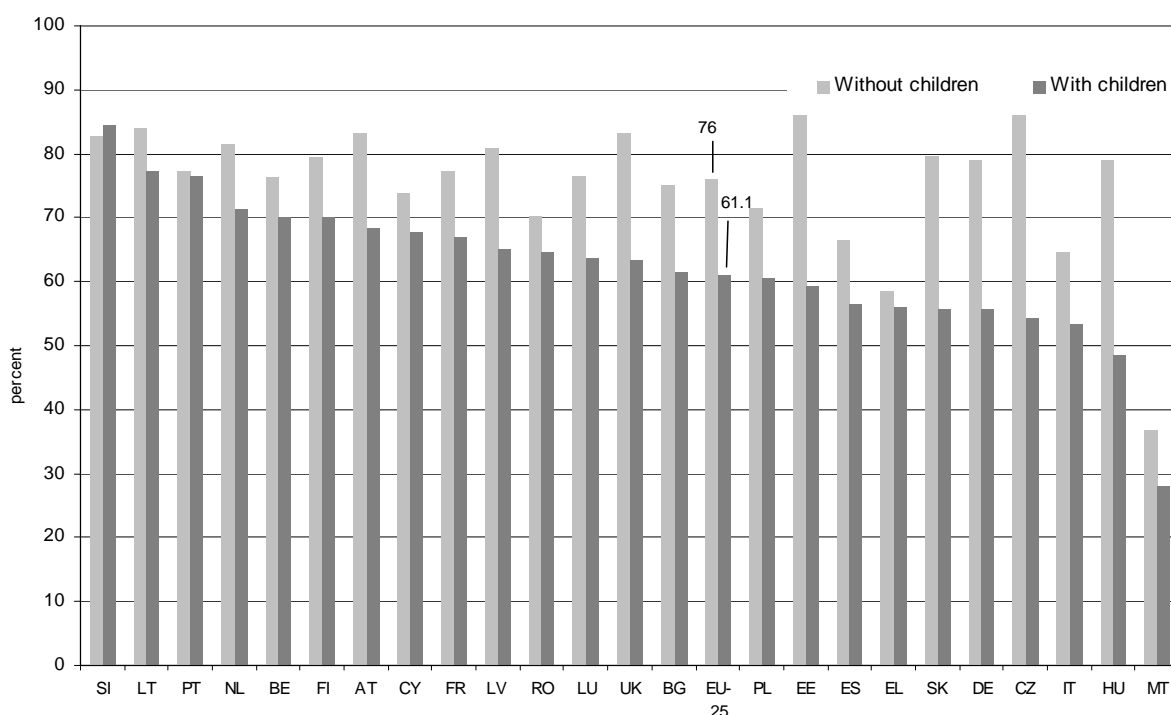
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Figure 13 - Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) – 2005



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
No data available for DK, IE and SE.

4. EXAMPLES OF NATIONAL INITIATIVES TO FIGHT THE GENDER PAY GAP

BE	<p>Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006)</p> <p>Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality.</p> <p>2006 decision by the federal government to establish an annual report monitoring progress in reducing the gender pay gap. First report published in March 2007.</p>
EL	<p>Guide for the integration of gender equality in firms, including equal pay for work of equal value, with recommendations to public administration and social partners.</p>
ES	<p>Spain adopted in March 2007 a new gender equality law that notably includes provisions on fighting discrimination, allowing positive action measures in collective agreements, encouraging reconciliation of work and family life, promoting equality plans and fostering good practices (1)</p>
FR	<p>Law on equality of remuneration between men and women (March 2006)</p> <p>strengthening women's rights in respect of maternity leave; obligation for enterprises to take steps to close the gender pay gap by 31 December 2010 and to provide for</p>

	catch up salary payments to be made following maternity or adoption leave. Obligation of gender pay bargaining in companies and sectors.
HU	Law aimed at promoting voluntary regulation on equal opportunities; Equal Opportunity Plan (EOP) to be adopted by public employers and private employers with State-owned share over 50% for each year.
IT	Obligation for public and private firms employing more than 100 employees to provide statistical information on the employment conditions of their employees broken down by gender every two years (1991 Law on Positive Actions; Article 9, Act 125/1991). Companies to give the report to local equality advisors and trade unions.
LU	Obligation for social partners to bargain on equal pay (law of June 2004). Collective bargaining has to include a provision concerning the implementation of the principle of equal pay between men and women.
NL	Equal pay working group (2005) established, bringing together organisations relevant to equal pay – employees and employers organisations, the Equal Treatment Commission, the Dutch Human Resources Policy Association and the Dutch Association for Employee Participation.
PT	Obligation for all employers to display in November in a visible place for a period of at least 30 days, the list of their staff indicating each employee's earnings (Law N° 35/2004, of 29 July, Articles 452 to 457 and 490), with the exception of central, regional and local administrations, public institutes and other collective public entities, as well as employers of domestic service workers Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of justice administration, promoted by the Commission for Equality in Labour and Employment
SE	Equal Opportunities Act provides that all employers with a minimum of ten employees are required to prepare an annual equal opportunities plan as well as a plan of action for equal pay.
UK	Equality Act (2006) places a statutory duty on all public authorities to have due regard to the need to eliminate unlawful discrimination and harassment and promote equality of opportunity between men and women.

Source: "Gender Pay Gap – Origins and policy responses", Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment, 2006

(1) Added after the completion of the report.

Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 13, paragrafo 2, e 141, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo [1],

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato [2],

considerando quanto segue:

(1) L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e dispone che la parità tra gli uomini e le donne deve essere assicurata in tutti i campi.

(2) L'articolo 2 del trattato stabilisce che la parità tra uomini e donne è uno dei compiti fondamentali della Comunità. Analogamente l'articolo 3, paragrafo 2, del trattato stabilisce che la Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività, garantendo in tal modo l'integrazione della dimensione dell'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche della Comunità.

(3) L'articolo 13 del trattato conferisce al Consiglio il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso in tutti gli ambiti di competenza della Comunità.

(4) Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è iscritto nell'articolo 141 del trattato ed è già in vigore un quadro legislativo completo sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso all'occupazione e di condizioni di lavoro, compresa la parità delle retribuzioni.

(5) Secondo la prima relazione annuale della Commissione al Consiglio europeo di primavera del 2004 sull'uguaglianza tra uomini e donne, divari significativi tra i sessi permangono nella maggior parte dei campi d'intervento; la disuguaglianza tra uomini e donne è un fenomeno a più dimensioni, che va affrontato con una combinazione complessiva di misure politiche ed occorre un impegno maggiore per raggiungere gli obiettivi della strategia di Lisbona.

(6) Il Consiglio europeo di Nizza del 7- 9 dicembre 2000 ha chiesto di "Sviluppare la consapevolezza, la messa in comune delle risorse e lo scambio di esperienze, in particolare tramite la creazione di un Istituto europeo del genere".

(7) Secondo lo studio di fattibilità [3] eseguito per la Commissione, ad un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere spetta manifestamente il ruolo di svolgere alcuni dei compiti che non vengono attualmente affrontati dalle istituzioni esistenti, in particolare nei campi del coordinamento, della centralizzazione e della diffusione dei dati delle ricerche e delle informazioni, della

costituzione di reti, della crescente visibilità dell'uguaglianza tra uomini e donne e della prospettiva di genere, nonché dello sviluppo di strumenti per migliorare l'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità.

(8) Nella sua risoluzione del 10 marzo 2004 sulle politiche dell'Unione europea sulla parità di genere [4] il Parlamento europeo ha chiesto alla Commissione di accelerare gli sforzi tesi alla creazione di un Istituto.

(9) Il Consiglio "occupazione, politica sociale, salute e consumatori" dell' 1- 2 giugno 2004 e il Consiglio europeo del 17- 18 giugno 2004 si sono espressi a favore dell'istituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. Il Consiglio europeo ha chiesto alla Commissione di presentare una proposta specifica.

(10) La raccolta, l'analisi e la diffusione di informazioni e dati obiettivi, attendibili e comparabili sull'uguaglianza tra uomini e donne, la progettazione di strumenti adeguati per eliminare tutte le forme di discriminazione sulla base del genere e integrare la dimensione di genere in tutte le politiche, la promozione del dialogo tra le parti interessate e una maggior sensibilizzazione dei cittadini europei sono necessari per consentire alla Comunità di promuovere e attuare efficacemente la politica dell'uguaglianza di genere, in particolare nell'Unione allargata. È pertanto opportuno costituire un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che assista le istituzioni della Comunità e gli Stati membri nello svolgimento di questi compiti.

(11) L'uguaglianza tra uomini e donne non può essere conseguita esclusivamente attraverso una politica antidiscriminatoria, ma richiede misure volte alla promozione di una coesistenza armoniosa e di una partecipazione equilibrata di uomini e donne nella società; l'Istituto dovrebbe contribuire al raggiungimento di tale obiettivo.

(12) Data l'importanza di eliminare gli stereotipi di genere in tutte le sfere della società europea e di veicolare esempi positivi che donne e uomini possano seguire, l'Istituto dovrebbe intraprendere azioni anche in tale settore.

(13) La cooperazione con le autorità competenti degli Stati membri e con gli organismi statistici competenti, in particolare Eurostat, è essenziale per promuovere la raccolta di dati comparabili e attendibili a livello europeo. Poiché le informazioni sull'uguaglianza tra uomini e donne concernono la Comunità a tutti i livelli — locale, regionale, nazionale e comunitario — le autorità degli Stati membri potrebbero servirsi di tali informazioni al fine di formulare politiche e provvedimenti a livello locale, regionale e nazionale, nella propria sfera di competenza.

(14) Per evitare duplicazioni e garantire il migliore impiego possibile delle risorse, l'Istituto dovrebbe lavorare a stretto contatto sia con i programmi che con gli organismi della Comunità, in particolare con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro [5], con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro [6], con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale [7] e con l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali [8].

(15) L'Istituto dovrebbe promuovere la cooperazione e il dialogo con le organizzazioni non governative e gli enti attivi nel settore delle pari opportunità, i centri di ricerca, le parti sociali nonché gli altri enti affini che operano attivamente per conseguire l'uguaglianza a livello nazionale ed europeo e nei paesi terzi. A fini di maggiore efficienza è opportuno che l'Istituto istituisca e

coordini una rete elettronica europea sull'uguaglianza di genere con tali enti ed esperti degli Stati membri.

(16) Per garantire l'equilibrio necessario tra gli Stati membri e la continuità dei membri del consiglio di amministrazione, per ciascun mandato i rappresentanti del Consiglio sono nominati, a partire dal 2007, secondo l'ordine di rotazione delle Presidenze del Consiglio stesso.

(17) A norma dell'articolo 3, paragrafo 2 del trattato, è opportuno promuovere una partecipazione equilibrata di uomini e donne alla composizione del Consiglio di amministrazione.

(18) L'Istituto dovrebbe avere la massima autonomia nell'adempimento dei propri compiti.

(19) L'Istituto dovrebbe applicare la legislazione comunitaria pertinente sia all'accesso del pubblico ai documenti di cui al regolamento (CE) n. 1049/2001 [9] che alla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali, di cui al regolamento (CE) n. 45/2001 [10].

(20) Si applica all'Istituto il regolamento (CE, Euratom) n. 2343/2002 della Commissione del 19 novembre 2002, che reca regolamento finanziario quadro degli organismi di cui all'articolo 185 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio, che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee [11].

(21) In materia di responsabilità contrattuale dell'Istituto, che è disciplinata dal diritto applicabile ai contratti da esso conclusi, la competenza a giudicare spetta alla Corte di giustizia in forza di una clausola compromissoria contenuta nel contratto. Dovrebbe altresì spettare alla Corte di giustizia la competenza a conoscere delle controversie relative al risarcimento dei danni derivanti dalla responsabilità extracontrattuale dell'Istituto.

(22) È opportuno effettuare una valutazione esterna indipendente per accertare l'impatto dell'Istituto, l'eventuale necessità di modificarne o estenderne i compiti e le scadenze di ulteriori revisioni analoghe.

(23) Poiché gli obiettivi del presente regolamento, cioè sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche comunitarie e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, e sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni della Comunità e alle autorità degli Stati membri, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque, a causa delle dimensioni dell'azione, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. Il presente regolamento si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(24) L'articolo 13, paragrafo 2 del trattato conferisce il potere di adottare provvedimenti comunitari per sostenere e promuovere l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso al di fuori dell'ambiente di lavoro. L'articolo 141, paragrafo 3 del trattato è la base giuridica specifica delle misure intese ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego. Il combinato disposto dell'articolo 13, paragrafo 2 e dell'articolo 141, paragrafo 3 fornisce pertanto un'adeguata base giuridica per l'adozione del presente regolamento,

HANNO ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Istituzione dell'Istituto

È istituito un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (in seguito denominato "l'Istituto").

Articolo 2

Obiettivi

Gli obiettivi generali dell'Istituto sono sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche comunitarie e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, e sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni della Comunità, in particolare la Commissione, e alle autorità degli Stati membri, come stabilito dall'articolo 3.

Articolo 3

Compiti

1. Per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2 l'Istituto:

- a) raccoglie, analizza e diffonde informazioni obiettive, comparabili e attendibili pertinenti all'uguaglianza di genere, compresi i risultati delle ricerche e le migliori pratiche che gli vengono comunicati dagli Stati membri, dalle istituzioni della Comunità, dai centri di ricerca, da enti nazionali per le pari opportunità, da organizzazioni non governative, dalle parti sociali, da paesi terzi e da organizzazioni internazionali interessati e suggerisce ulteriori settori di ricerca;
- b) appresta metodi per migliorare l'obiettività, la comparabilità e l'attendibilità dei dati a livello europeo, definendo criteri atti a migliorare la coerenza delle informazioni e a tenere conto delle questioni di genere nella raccolta dei dati;
- c) appresta, analizza, valuta e diffonde strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità e nelle politiche nazionali che ne derivano e a sostegno dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le istituzioni e gli organi comunitari;
- d) conduce indagini sulla situazione dell'uguaglianza di genere in Europa;
- e) istituisce e coordina una Rete europea sull'uguaglianza di genere, con la partecipazione di centri, organismi, organizzazioni ed esperti impegnati nel settore delle problematiche dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione della dimensione di genere, con l'obiettivo di sostenere e incoraggiare la ricerca, ottimizzare l'uso delle risorse disponibili e promuovere lo scambio e la diffusione di informazioni;

- f) organizza riunioni ad hoc di esperti a sostegno del lavoro di ricerca dell'Istituto, promuove lo scambio di informazioni tra ricercatori e promuove l'integrazione della prospettiva di genere nella loro ricerca;
- g) per sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, organizza, insieme alle pertinenti parti in causa, conferenze, campagne e riunioni a livello europeo e presenta risultati e conclusioni di tali iniziative alla Commissione;
- h) diffonde informazioni su esempi positivi di ruoli non conformi agli stereotipi per le donne e gli uomini di ogni estrazione sociale, presenta i suoi risultati e iniziative volte a pubblicizzare e valorizzare tali esempi di successo;
- i) sviluppa il dialogo e la cooperazione con organizzazioni non governative ed enti operanti nel settore delle pari opportunità, università ed esperti, centri di ricerca, parti sociali ed organismi affini che cercano attivamente di conseguire la parità a livello nazionale ed europeo;
- j) costituisce un fondo di documentazione accessibile al pubblico;
- k) mette a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private informazioni sull'integrazione della dimensione di genere;
- l) fornisce informazioni alle Istituzioni comunitarie sull'uguaglianza di genere e sull'integrazione della dimensione di genere nei paesi in fase di adesione e in quelli candidati;

2. L'Istituto pubblica una relazione annuale sulle proprie attività.

Articolo 4

Ambiti di attività e metodi di lavoro

1. L'Istituto adempie ai propri compiti nel quadro delle competenze della Comunità, conformemente agli obiettivi fissati e agli ambiti prioritari individuati nel suo programma annuale, tenendo debito conto delle risorse di bilancio a sua disposizione.
2. Il programma di lavoro dell'Istituto è conforme alle priorità della Comunità nel campo dell'uguaglianza di genere e al programma di lavoro della Commissione, compreso il suo lavoro statistico e di ricerca.
3. Al fine di evitare duplicazioni e per garantire il miglior uso possibile delle risorse, nello svolgimento delle proprie attività l'Istituto tiene conto delle informazioni esistenti di qualsiasi provenienza ed in particolare del lavoro già svolto dalle istituzioni della Comunità e da altre istituzioni, da enti e organizzazioni nazionali e internazionali competenti e opera a stretto contatto con i pertinenti servizi della Commissione, compreso Eurostat. L'Istituto garantisce un coordinamento adeguato con tutte le agenzie comunitarie e gli organismi dell'Unione pertinenti, da definirsi, se del caso, in un memorandum d'intesa.
4. L'Istituto garantisce che le informazioni diffuse risultino comprensibili agli utenti finali.
5. L'Istituto può instaurare rapporti contrattuali, in particolare stipulare contratti d'appalto, con altre organizzazioni, affinché eseguano compiti che esso intenda affidare loro.

Articolo 5

Personalità e capacità giuridica

L'Istituto è dotato di personalità giuridica. In ciascuno degli Stati membri esso ha la più ampia capacità giuridica riconosciuta alle persone giuridiche dai rispettivi ordinamenti. In particolare esso può acquistare o alienare beni mobili ed immobili e stare in giudizio.

Articolo 6

Indipendenza dell'Istituto

L'Istituto svolge le proprie attività indipendentemente, nel pubblico interesse.

Articolo 7

Accesso ai documenti

1. Ai documenti in possesso dell'Istituto si applica il regolamento (CE) n. 1049/2001.
2. Entro sei mesi dall'istituzione dell'Istituto, il Consiglio di amministrazione adotta disposizioni per l'attuazione del regolamento (CE) n. 1049/2001.
3. Le decisioni adottate dall'Istituto ai sensi dell'articolo 8 del regolamento (CE) n. 1049/2001 possono costituire oggetto di denuncia al mediatore o di azione giudiziaria dinanzi alla Corte di giustizia, alle condizioni di cui rispettivamente agli articoli 195 e 230 del trattato.
4. Il trattamento dei dati da parte dell'Istituto è disciplinato dal regolamento (CE) n. 45/2001.

Articolo 8

Cooperazione con le organizzazioni a livello nazionale ed europeo, le organizzazioni internazionali e i paesi terzi

1. Per l'adempimento dei propri compiti l'Istituto collabora con organizzazioni ed esperti degli Stati membri, come gli enti per le pari opportunità, i centri di ricerca, le università, le organizzazioni non governative e le parti sociali, nonché con le pertinenti organizzazioni a livello europeo o internazionale e con i paesi terzi.
2. Qualora si renda necessario concludere accordi con organizzazioni internazionali o paesi terzi affinché l'Istituto adempia con efficienza ai propri compiti, la Comunità conclude tali accordi con le organizzazioni internazionali o i paesi terzi nell'interesse dell'Istituto conformemente alla procedura di cui all'articolo 300 del trattato. Questa disposizione non osta a una cooperazione ad hoc con tali organizzazioni o con i paesi terzi.

Articolo 9

Composizione dell'Istituto

L'Istituto si compone di:

- a) un consiglio di amministrazione;
- b) un forum di esperti;
- c) un direttore e del personale alle sue dipendenze.

Articolo 10

Consiglio di amministrazione

1. Il consiglio di amministrazione si compone di:

- a) diciotto rappresentanti nominati dal Consiglio in base ad una proposta di ciascuno Stato membro interessato;
- b) un membro in rappresentanza della Commissione, nominato dalla Commissione;

2. I membri del consiglio di amministrazione sono selezionati in modo da garantire i massimi livelli di competenza e un'ampia serie di capacità pertinenti e transdisciplinari in materia di uguaglianza di genere.

Nel consiglio di amministrazione il Consiglio e la Commissione mirano a realizzare una rappresentanza equilibrata di uomini e donne.

I supplenti, che rappresentano i membri in loro assenza, sono nominati secondo la stessa procedura.

L'elenco dei membri e dei supplenti del consiglio di amministrazione è pubblicato dal Consiglio nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, sul sito web dall'Istituto e sui altri siti Web pertinenti.

3. Il mandato dei membri è di tre anni. Per ciascun mandato i membri nominati dal Consiglio rappresentano diciotto Stati membri secondo l'ordine di rotazione delle Presidenze con un membro designato da ciascuno Stato membro interessato.

4. Il consiglio di amministrazione elegge un presidente e un vicepresidente con mandato di tre anni.

5. Ogni membro del consiglio di amministrazione di cui al paragrafo 1, lettera a) o b) o, in sua assenza, il o la supplente, dispone di un voto.

6. Il consiglio di amministrazione adotta le decisioni necessarie al funzionamento dell'Istituto. In particolare:

a) adotta, sulla base di un progetto del direttore ai sensi dell'articolo 12, previa consultazione della Commissione, il programma di lavoro annuale e il programma di lavoro a medio termine, per un periodo triennale, in funzione del bilancio e delle risorse disponibili; in caso di necessità, i programmi possono essere riveduti; il primo programma di lavoro annuale è adottato entro i nove mesi successivi alla nomina del direttore;

b) adotta la relazione annuale, di cui all'articolo 3, paragrafo 2, nella quale i risultati conseguiti vengono specificamente confrontati con gli obiettivi del programma di lavoro annuale; la relazione viene trasmessa entro il 15 giugno al Parlamento europeo, al Consiglio, alla Commissione, alla

Corte dei conti, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni ed è pubblicata sul sito web dell'Istituto;

c) esercita l'autorità disciplinare sul direttore e lo nomina o lo revoca ai sensi dell'articolo 12;

d) adotta il progetto di bilancio e il bilancio definitivo annuali dell'Istituto.

7. Il consiglio di amministrazione adotta il regolamento interno dell'Istituto sulla base di una proposta del direttore, previa consultazione con la Commissione.

8. Le decisioni del consiglio di amministrazione sono adottate a maggioranza dei membri. Il presidente esprime il voto decisivo. Nei casi di cui al paragrafo 6 e all'articolo 12, paragrafo 1, le decisioni sono adottate alla maggioranza dei due terzi dei membri.

9. Il consiglio di amministrazione adotta il proprio regolamento interno sulla base di una proposta del direttore, previa consultazione con la Commissione.

10. Il presidente convoca il consiglio di amministrazione almeno una volta l'anno. Egli convoca riunioni supplementari di propria iniziativa o su richiesta di almeno un terzo dei membri del consiglio di amministrazione.

11. L'Istituto trasmette ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio (in prosieguo: l'"autorità di bilancio") tutte le informazioni pertinenti all'esito delle procedure di valutazione.

12. I direttori della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale e dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali possono essere, se del caso, invitati ad assistere alle riunioni del consiglio di amministrazione come osservatori, in modo da coordinare i rispettivi programmi di lavoro in materia di integrazione della dimensione di genere.

Articolo 11

Forum di esperti

1. Il forum di esperti si compone di membri di enti specializzati in materia di uguaglianza di genere, in ragione di un rappresentante designato da ciascun Stato membro, due rappresentanti di altre organizzazioni specializzate in questioni di uguaglianza di genere designati dal Parlamento europeo, nonché di tre membri designati dalla Commissione per rappresentare le parti interessate a livello europeo, ciascuno in rappresentanza di una delle seguenti:

a) un'organizzazione non governativa pertinente a livello comunitario, con un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e alla promozione dell'uguaglianza di genere;

b) le organizzazioni dei datori di lavoro a livello comunitario;

c) le organizzazioni dei lavoratori a livello comunitario.

Nel forum di esperti gli Stati membri e la Commissione mirano a realizzare una rappresentanza equilibrata di uomini e donne.

I membri possono essere sostituiti da supplenti che sono nominati contestualmente.

2. I membri del forum di esperti non possono appartenere al consiglio di amministrazione.

3. Il forum di esperti assiste il direttore nel garantire l'eccellenza e l'indipendenza delle attività dell'Istituto.

4. Il forum di esperti costituisce un meccanismo di scambio di informazioni sui temi dell'uguaglianza di genere e di messa in comune di conoscenze. Garantisce una stretta collaborazione tra l'Istituto e gli enti competenti negli Stati membri.

5. Il forum di esperti è presieduto dal direttore o, in sua assenza, da un supplente proveniente dall'Istituto. Si riunisce regolarmente, almeno una volta l'anno, su invito del direttore o a richiesta di almeno un terzo dei suoi membri. Le sue modalità di funzionamento vengono precisate nel regolamento interno dell'Istituto e rese pubbliche.

6. Ai lavori del forum di esperti partecipano rappresentanti dei servizi della Commissione.

7. L'Istituto fornisce al forum di esperti il necessario sostegno tecnico e logistico nonché il servizio di segreteria per le sue riunioni.

8. Il direttore può invitare esperti o rappresentanti di pertinenti settori economici, datori di lavoro, sindacati, enti professionali o di ricerca, o organizzazioni non governative, con esperienza riconosciuta in materie attinenti alle attività dell'Istituto, a collaborare a compiti specifici e a partecipare alle afferenti attività del forum di esperti.

Articolo 12

Direttore

1. A capo dell'Istituto il consiglio di amministrazione nomina il direttore, sulla base di un elenco di candidati proposto dalla Commissione dopo un concorso generale, a seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea e altrove di un invito a manifestare interesse. Prima della nomina, il candidato prescelto dal consiglio di amministrazione è invitato a rendere una dichiarazione dinanzi alla commissione o alle commissioni competenti del Parlamento europeo e a rispondere alle domande dei membri di tali commissioni.

2. Il mandato del direttore è di 5 anni. Su proposta della Commissione e previa valutazione, il mandato può essere prorogato una sola volta per un massimo di 5 anni. Nella valutazione la Commissione esamina in particolare:

a) i risultati ottenuti durante il primo mandato e il modo in cui sono stati ottenuti;

b) i compiti e le necessità dell'Istituto per gli anni successivi.

3. Al direttore, sotto la supervisione del consiglio di amministrazione, competono:

- a) l'adempimento dei compiti di cui all'articolo 3;
 - b) l'elaborazione e l'esecuzione dei programmi di attività annuale e a medio termine dell'Istituto;
 - c) la preparazione delle riunioni del consiglio di amministrazione e del forum di esperti;
 - d) la redazione e la pubblicazione della relazione annuale di cui all'articolo 3, paragrafo 2;
 - e) tutte le questioni riguardanti il personale, in particolare l'esercizio dei poteri di cui all'articolo 13, paragrafo 3;
 - f) le questioni riguardanti l'amministrazione corrente; e
 - g) l'applicazione di efficaci procedure di sorveglianza e valutazione dei risultati dell'Istituto rapportati ai suoi obiettivi, sulla base di standard riconosciuti a livello professionale. Il direttore riferisce annualmente al consiglio di amministrazione sui risultati del sistema di sorveglianza.
4. Il direttore rende conto della gestione delle proprie attività al consiglio di amministrazione e assiste alle sue riunioni senza diritto di voto. Può anche essere invitato dal Parlamento europeo a riferire nel quadro di un'audizione su questioni significative legate alle attività dell'Istituto.
5. Il direttore è il rappresentante legale dell'Istituto.

Articolo 13

Personale

1. Al personale dell'Istituto si applicano lo statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee definito dal regolamento (CEE, Euratom, CECA) n. 259/68 [12] e le regole adottate congiuntamente dalle istituzioni delle Comunità europee per l'applicazione di detti statuto e regime.
2. Il consiglio di amministrazione, di concerto con la Commissione, adotta le necessarie disposizioni di esecuzione, secondo le modalità di cui all'articolo 110 dello statuto dei funzionari. Il consiglio di amministrazione può adottare disposizioni che consentano di assumere esperti nazionali distaccati dagli Stati membri presso l'Istituto.
3. L'Istituto esercita nei confronti del proprio personale i poteri conferiti all'autorità che ha il potere di nomina.

Articolo 14

Redazione del bilancio

1. Tutte le entrate e le spese dell'Istituto formano oggetto di previsioni per ciascun esercizio finanziario, che coincide con l'anno civile, e sono iscritte nel bilancio dell'Istituto.
2. Le entrate e le spese iscritte nel bilancio dell'Istituto sono in pareggio.
3. Fatte salve altre risorse, le entrate dell'Istituto comprendono:

a) un contributo della Comunità iscritto nel bilancio generale dell'Unione europea (sezione "Commissione");

b) pagamenti ricevuti come corrispettivo di servizi resi;

c) gli eventuali contributi finanziari delle organizzazioni o dei paesi terzi di cui all'articolo 8;

d) gli eventuali contributi volontari degli Stati membri.

4. Le spese dell'Istituto comprendono le retribuzioni del personale, le spese amministrative e di infrastruttura e le spese di esercizio.

5. Ogni anno il consiglio di amministrazione, sulla base di un progetto elaborato dal direttore, presenta lo stato di previsione delle entrate e delle spese dell'Istituto per l'esercizio successivo. Entro il 31 marzo il consiglio di amministrazione trasmette alla Commissione lo stato di previsione, accompagnato da un progetto di tabella dell'organico.

6. La Commissione trasmette lo stato di previsione all'autorità di bilancio insieme al progetto preliminare di bilancio generale dell'Unione europea.

7. Sulla base dello stato di previsione, la Commissione iscrive nel progetto preliminare di bilancio generale dell'Unione europea le stime che ritiene necessarie per quanto concerne la tabella dell'organico e l'importo del contributo a carico del bilancio generale. Essa trasmette le stime all'autorità di bilancio ai sensi dell'articolo 272 del trattato.

8. L'autorità di bilancio autorizza gli stanziamenti a titolo del contributo destinato all'Istituto e adotta la tabella dell'organico dell'Istituto.

9. Il consiglio d'amministrazione adotta il bilancio dell'Istituto. Esso diventa definitivo dopo l'adozione definitiva del bilancio generale dell'Unione europea. Se del caso, esso viene adeguato di conseguenza.

10. Il consiglio di amministrazione comunica quanto prima all'autorità di bilancio l'intenzione di realizzare qualsiasi progetto che possa avere incidenze finanziarie significative sul finanziamento del bilancio, in particolare i progetti di natura immobiliare, quali l'affitto o l'acquisto di edifici. Esso ne informa la Commissione.

Qualora un ramo dell'autorità di bilancio abbia comunicato che intende emettere un parere, trasmette quest'ultimo al consiglio di amministrazione entro il termine di sei settimane a decorrere dalla notifica del progetto.

Articolo 15

Esecuzione del bilancio

1. Il direttore cura l'esecuzione del bilancio dell'Istituto.

2. Entro il 1o marzo successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il contabile dell'Istituto comunica i conti provvisori, insieme alla relazione sulla gestione finanziaria e di bilancio dell'esercizio, al contabile della Commissione, il quale procede al consolidamento dei conti

provvisori delle istituzioni e degli organismi decentrati ai sensi dell'articolo 128 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002.

3. Entro il 31 marzo successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il contabile della Commissione trasmette i conti provvisori dell'Istituto, insieme alla relazione di cui al paragrafo 2, alla Corte dei conti. La relazione viene trasmessa anche al Parlamento europeo e al Consiglio.

4. Al ricevimento delle osservazioni formulate dalla Corte dei conti in merito ai conti provvisori dell'Istituto, ai sensi dell'articolo 129 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002, il direttore redige, sotto la propria responsabilità, i conti definitivi dell'Istituto e li trasmette al consiglio di amministrazione affinché formuli un parere.

5. Il consiglio d'amministrazione esprime un parere sui conti definitivi dell'Istituto.

6. Entro il 1o luglio successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il direttore trasmette i conti definitivi, accompagnati dal parere del consiglio d'amministrazione, al Parlamento europeo, al Consiglio, alla Commissione e alla Corte dei conti.

7. I conti definitivi vengono pubblicati.

8. Entro il 30 settembre, il direttore invia alla Corte dei conti una risposta alle osservazioni da essa formulate. Trasmette tale risposta anche al consiglio di amministrazione.

9. Il direttore presenta al Parlamento europeo, su richiesta di quest'ultimo e a norma dall'articolo 146, paragrafo 3 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002, tutte le informazioni necessarie al corretto svolgimento della procedura di discarico per l'esercizio in oggetto.

10. Entro il 30 aprile dell'anno $n + 2$, il Parlamento europeo, su raccomandazione del Consiglio che delibera a maggioranza qualificata, dà discarico al direttore dell'esecuzione del bilancio dell'esercizio n .

11. Il regolamento finanziario applicabile all'Istituto è adottato dal consiglio di amministrazione, previa consultazione della Commissione. Può discostarsi dal regolamento (CE, Euratom) n. 2343/2002 solo se lo richiedono le esigenze specifiche di funzionamento dell'Istituto e previo accordo della Commissione.

Articolo 16

Lingue

1. All'Istituto si applicano le disposizioni di cui al regolamento n. 1 del 15 aprile 1958 che stabilisce il regime linguistico della Comunità economica europea [13].

2. I servizi di traduzione necessari per il funzionamento dell'Istituto sono forniti, in linea di principio, dal Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea istituito dal regolamento (CE) n. 2965/94 del Consiglio [14].

Articolo 17

Privilegi e immunità

All'Istituto si applica il protocollo sui privilegi e sulle immunità delle Comunità europee.

Articolo 18

Responsabilità

1. La responsabilità contrattuale dell'Istituto è disciplinata dalla legge applicabile al contratto di cui trattasi.

La Corte di giustizia è competente a giudicare in forza di una clausola compromissoria contenuta in ogni contratto stipulato dall'Istituto.

2. In materia di responsabilità extra contrattuale, sulla base dei principi generali comuni agli ordinamenti degli Stati membri, l'Istituto risarcisce i danni cagionati da esso stesso o dai suoi agenti nell'esercizio delle loro funzioni.

La Corte di giustizia è competente a conoscere delle controversie relative al risarcimento di tali danni.

Articolo 19

Partecipazione di paesi terzi

1. Alle attività dell'Istituto possono partecipare i paesi che hanno concluso con la Comunità europea accordi a norma dei quali hanno adottato e applicano la normativa comunitaria nel campo disciplinato dal presente regolamento.

2. Vengono adottate misure nel quadro delle pertinenti disposizioni di tali accordi per specificare in particolare la natura, la portata e le modalità di partecipazione di tali paesi ai lavori dell'Istituto, comprese prescrizioni relative alla partecipazione alle iniziative dell'Istituto, ai contributi finanziari e al personale. In materia di personale, tali accordi sono in ogni caso conformi allo statuto dei funzionari delle Comunità europee e al regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee.

Articolo 20

Valutazione

1. Entro il 18 gennaio 2010, l'Istituto commissiona una valutazione esterna indipendente dei propri risultati sulla base del mandato formulato dal consiglio di amministrazione di concerto con la Commissione. La valutazione concerne l'efficacia dell'Istituto nel promuovere l'uguaglianza di genere e comprende un'analisi degli effetti sinergici. Essa affronta in particolare l'eventuale necessità di modificare o estendere i compiti dell'Istituto e le relative conseguenze finanziarie di tale modifica o estensione. Tale valutazione esamina inoltre l'adeguatezza della struttura di gestione nell'adempimento dei compiti dell'Istituto. La valutazione tiene conto dei pareri delle parti in causa a livello sia comunitario che nazionale.

2. Il consiglio di amministrazione, di concerto con la Commissione, decide le scadenze delle valutazioni future, tenendo conto dei risultati contenuti nella relazione di valutazione di cui al paragrafo 1.

Articolo 21

Clausola di revisione

Il consiglio di amministrazione esamina le conclusioni della valutazione di cui all'articolo 20 e rivolge alla Commissione le raccomandazioni ritenute necessarie concernenti le modifiche da apportare all'Istituto, alle sue prassi di lavoro e al suo mandato. La Commissione trasmette la relazione di valutazione e le raccomandazioni al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, e le rende pubbliche. Dopo aver esaminato la relazione di valutazione e le raccomandazioni, la Commissione può presentare le eventuali proposte relative al presente regolamento che ritenga necessarie.

Articolo 22

Controllo amministrativo

L'operato dell'Istituto è sottoposto al controllo del mediatore, ai sensi delle disposizioni dell'articolo 195 del trattato.

Articolo 23

Inizio dell'attività dell'Istituto

L'Istituto diventa operativo il prima possibile e comunque entro 19 gennaio 2008.

Articolo 24

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, addì 20 dicembre 2006.

Per il Parlamento europeo
Il presidente
J. Borrell Fontelles

Per il Consiglio
Il presidente
J. Korkeaoja

[1] GU C 24 del 31.1.2006, pag. 29.

[2] Parere del Parlamento europeo del 14 marzo 2006 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale), posizione comune del Consiglio del 18 settembre 2006 (GU C 295 E del 5.12.2006, pag. 57) e posizione del Parlamento europeo del 14 dicembre 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale). Decisione del Consiglio del 19 dicembre 2006.

[3] Studio di fattibilità della Commissione europea per un istituto europeo del genere (realizzato da PLS Ramboll Management, DK, 2002).

[4] GU C 102 E del 28.4.2004, pag. 638.

[5] Regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio, del 26 maggio 1975, concernente l'istituzione di una Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (GU L 139 del 30.5.1975, pag. 1). Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1111/2005 (GU L 184 del 15.7.2005, pag. 1).

[6] Regolamento (CE) n. 2062/94 del Consiglio, del 18 luglio 1994, relativo all'istituzione di un'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (GU L 216 del 20.8.1994, pag. 1). Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1112/2005 (GU L 184 del 15.7.2005, pag. 5).

[7] Regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio, del 10 febbraio 1975, relativo all'istituzione di un Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (GU L 39 del 13.2.1975, pag. 1). Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2051/2004 (GU L 355 del 10.12.2004, pag. 1).

[8] Gli Stati membri, riuniti nell'ambito del Consiglio europeo del dicembre 2003, hanno chiesto alla Commissione di elaborare una proposta di agenzia per i diritti umani tramite l'estensione del mandato dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia.

[9] Regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 maggio 2001, relativo all'accesso del pubblico ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione (GU L 145 del 31.5.2001, pag. 43).

[10] Regolamento (CE) n. 45/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2000, concernente la tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni e degli organismi comunitari, nonché la libera circolazione di tali dati (GU L 8 del 12.1.2001, pag. 1).

[11] GU L 357 del 31.12.2002, pag. 72.

[12] GU L 56 del 4.3.1968, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE, Euratom) n. 723/2004 (GU L 124 del 27.4.2004, pag. 1).

[13] GU 17 del 6.10.1958, pag. 385. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 920/2005 (GU L 156 del 18.6.2005, pag. 3).

[14] Regolamento (CE) n. 2965/94 del Consiglio, del 28 novembre 1994, relativo all'istituzione di un Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea (GU L 314 del 7.12.1994, pag. 1). Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 920/2005.

Decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2006 , che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale — Progress

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 2, l'articolo 129 e l'articolo 137, paragrafo 2, lettera a),

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo [1],

visto il parere del Comitato delle regioni [2],

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato [3],

considerando quanto segue:

(1) Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 ha inserito la promozione dell'occupazione e dell'integrazione sociale quale parte integrante della strategia globale dell'Unione volta a raggiungere il suo obiettivo strategico per il prossimo decennio, che è quello di divenire l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e più dinamica al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Esso ha fissato nell'Unione mete e obiettivi ambiziosi in vista del ritorno a condizioni di piena occupazione, del miglioramento della qualità e della produttività del lavoro, nonché della promozione della coesione sociale e di un mercato del lavoro favorevole all'integrazione. Inoltre, la strategia è stata riorientata dal Consiglio europeo di Bruxelles del 22 e 23 marzo 2005.

(2) Conformemente al proposito dichiarato dalla Commissione di consolidare e razionalizzare gli strumenti di finanziamento della Comunità, la presente decisione dovrebbe istituire un programma unico e razionalizzato destinato a proseguire e sviluppare le attività avviate sulla base della decisione 2000/750/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che istituisce un programma d'azione comunitaria per combattere le discriminazioni (2001-2006) [4], della decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005) [5], della decisione n. 50/2002/CE [6] del Parlamento e del Consiglio, del 7 dicembre 2001, che istituisce un programma d'azione comunitaria inteso ad incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri al fine di combattere l'emarginazione sociale, della decisione n. 1145/2002/CE [7] del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 giugno 2002, relativa a misure comunitarie di incentivazione nel settore dell'occupazione, nonché della decisione n. 848/2004/CE [8] del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, che istituisce un programma d'azione comunitaria per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini, e conformemente alle attività intraprese a livello comunitario per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

(3) Il Consiglio europeo straordinario sull'occupazione tenutosi a Lussemburgo il 20 e 21 novembre 1997 ha varato la strategia europea per l'occupazione, in vista del coordinamento delle politiche per l'occupazione degli Stati membri in base a raccomandazioni e orientamenti in tema di occupazione concordati a livello comune. Attualmente la strategia europea per l'occupazione è lo strumento più

importante a livello europeo, per la realizzazione degli obiettivi fissati dalla strategia di Lisbona relativamente all'occupazione e al mercato del lavoro.

(4) Il Consiglio europeo di Lisbona, ritenendo inaccettabile il numero di persone che nell'Unione vivono al di sotto della soglia di povertà e in condizioni di esclusione sociale, ha reputato necessaria l'adozione di iniziative per imprimere una svolta decisiva alla lotta contro la povertà fissando obiettivi adeguati. Tali obiettivi sono stati concordati dal Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000. Il Consiglio ha inoltre stabilito che le politiche volte a combattere l'esclusione sociale devono essere basate sul metodo di coordinamento aperto che combini i piani d'azione nazionali e un'iniziativa della Commissione per favorire la cooperazione.

(5) I mutamenti demografici costituiscono a lungo termine un'importante sfida per la capacità dei sistemi di protezione sociale di fornire pensioni e assistenza sanitaria di elevata qualità e di lunga durata, a un livello accessibile a tutti e il cui finanziamento sia garantito a lungo termine. È quindi importante promuovere politiche in grado di garantire un'adeguata protezione sociale e la sostenibilità dei sistemi previdenziali. Il Consiglio europeo di Lisbona ha deciso che la cooperazione in questo settore si deve basare sul metodo di coordinamento aperto.

(6) Si dovrebbe attirare l'attenzione sulla situazione particolare dei migranti in questo contesto e anche sull'importanza di intraprendere azioni per trasformare il lavoro non dichiarato in lavoro regolare.

(7) Garantire norme minime e il miglioramento costante delle condizioni di lavoro nell'Unione rappresenta un elemento centrale della politica sociale europea e un importante obiettivo globale dell'Unione europea. La Comunità deve svolgere un ruolo determinante per appoggiare e completare le attività realizzate dagli Stati membri nei settori della salute e della sicurezza dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, ivi compresa la necessità di conciliare la vita professionale e la vita familiare, della protezione dei lavoratori alla fine del contratto di lavoro, dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori, della rappresentanza e della difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

(8) La non discriminazione è un principio fondamentale dell'Unione europea. L'articolo 13 del trattato dispone che si prendano provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. La non discriminazione è inoltre sancita dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Occorre considerare le caratteristiche specifiche delle varie forme di discriminazione e definire azioni adeguate in parallelo per prevenire e combattere la discriminazione basata su una o più motivazioni. Nel prendere in considerazione l'accessibilità e i risultati del programma si dovrebbe pertanto tenere conto delle particolari necessità delle persone con disabilità per quanto riguarda la garanzia di un pieno accesso, in condizioni di parità, alle attività finanziate dal presente programma e ai risultati e alla valutazione di tali attività, compreso il rimborso di spese supplementari sostenute da tali persone a motivo della loro disabilità. L'esperienza acquisita nell'arco di diversi anni di lotta contro determinate forme di discriminazione, compresa la discriminazione fondata sul sesso, può risultare utile anche per la lotta contro discriminazioni di altra natura.

(9) In base all'articolo 13 del trattato il Consiglio ha adottato le seguenti direttive: la direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica [9], la quale vieta la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, segnatamente in tema di occupazione, formazione professionale,

istruzione, beni e servizi e protezione sociale; la direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [10], la quale vieta la discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro; e la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura [11].

(10) Ai sensi degli articoli 2 e 3 del trattato la parità di trattamento tra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario. Le direttive e gli altri atti adottati in conformità di questo principio svolgono un ruolo importante nel miglioramento della situazione delle donne nell'Unione. L'esperienza nelle azioni a livello comunitario ha dimostrato che la promozione della parità tra uomini e donne nelle politiche comunitarie e la lotta alla discriminazione richiedono, nella pratica, una combinazione di strumenti, fra cui iniziative legislative, meccanismi di finanziamento e integrazione, progettati in maniera da completarsi vicendevolmente. Conformemente al principio di parità fra uomini e donne, l'integrazione della dimensione del genere dovrebbe essere promossa in tutte le sezioni e attività del programma.

(11) Diverse organizzazioni non governative (ONG), che operano a vari livelli, possono fornire un importante contributo a livello europeo attraverso le principali reti che favoriscono una modifica dell'orientamento politico in linea con gli obiettivi generali del programma.

(12) Poiché gli obiettivi della presente decisione non possono essere sufficientemente realizzati a livello di Stati membri, data la necessità di scambiare informazioni a livello europeo e di diffondere le buone prassi su scala comunitaria, e dal momento che questi obiettivi possono essere realizzati meglio a livello comunitario per via della dimensione multilaterale delle azioni e delle misure comunitarie, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito all'articolo 5 del trattato. La presente decisione si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(13) La presente decisione istituisce per tutta la durata del programma una dotazione finanziaria che costituisce per l'autorità di bilancio il riferimento privilegiato nel corso della procedura di bilancio annuale a norma del punto 37 dell'accordo interistituzionale, del 17 maggio 2006, tra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione sulla disciplina di bilancio e la sana gestione finanziaria [12].

(14) Le misure necessarie all'attuazione della presente decisione dovrebbero essere adottate in conformità della decisione 1999/468/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, recante modalità per l'esercizio delle competenze di esecuzione conferite alla Commissione [13].

(15) Dal momento che il programma è suddiviso in cinque sezioni, gli Stati membri dispongono la rotazione dei rispettivi rappresentanti nazionali a seconda dei temi affrontati dai comitati che collaborano con la Commissione,

DECIDONO:

Articolo 1

Istituzione e durata del programma

1. La presente decisione istituisce il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato Progress (di seguito "programma"), destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea nei settori dell'occupazione e degli affari sociali, fissati nella comunicazione della Commissione sull'agenda sociale, e quindi a contribuire al conseguimento degli obiettivi della strategia di Lisbona in questi ambiti.
2. Il programma viene attuato dal 1o gennaio 2007 al 31 dicembre 2013.

Articolo 2

Obiettivi generali

1. Gli obiettivi generali del presente programma sono i seguenti:
 - a) migliorare la conoscenza e la comprensione della situazione degli Stati membri e degli altri paesi partecipanti mediante l'analisi, la valutazione e l'attento controllo delle politiche;
 - b) appoggiare lo sviluppo di strumenti e metodi statistici e di indicatori comuni suddivisi, se del caso, per sesso e gruppo di età, nei settori contemplati dal programma;
 - c) sostenere e seguire, se del caso, l'attuazione della legislazione e degli obiettivi strategici della Comunità negli Stati membri e valutarne l'efficacia e l'impatto;
 - d) promuovere la creazione di reti, l'apprendimento reciproco, l'identificazione e la diffusione di buone prassi e di impostazioni innovative a livello europeo;
 - e) sensibilizzare maggiormente le parti interessate e il grande pubblico alle politiche e agli obiettivi comunitari attuati nel quadro di ciascuna delle cinque sezioni;
 - f) migliorare la capacità delle principali reti di livello europeo di promuovere, sostenere e sviluppare ulteriormente le politiche dell'Unione e, se del caso, i suoi obiettivi.
2. L'integrazione della dimensione di genere è promossa in tutte le sezioni e attività contemplate da questo programma.
3. I risultati ottenuti per le varie sezioni e attività del programma devono essere opportunamente diffusi alle parti interessate e al pubblico. La Commissione procede a uno scambio di vedute con le parti interessate, a seconda dell'opportunità.

Articolo 3

Struttura del programma

Il programma è suddiviso nelle seguenti cinque sezioni:

- 1) occupazione;
- 2) protezione sociale e integrazione;
- 3) condizioni di lavoro;
- 4) diversità e lotta contro la discriminazione;
- 5) parità fra uomini e donne.

Articolo 4

Sezione 1 — Occupazione

La sezione 1 sostiene l'attuazione della strategia europea per l'occupazione (SEO):

- a) migliorando la comprensione della situazione relativa all'occupazione e alle prospettive del settore, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori comuni nel quadro della SEO;
- b) seguendo e valutando l'applicazione delle raccomandazioni e degli orientamenti europei per l'occupazione e il relativo impatto, in particolare attraverso la relazione congiunta sull'occupazione, e analizzando l'interazione fra la strategia europea per l'occupazione, la strategia generale economica e sociale e altri ambiti strategici;
- c) organizzando scambi sulle politiche, le buone prassi e le impostazioni innovative e favorendo l'apprendimento reciproco nel quadro della SEO;
- d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle sfide, le politiche e l'attuazione di programmi nazionali di riforma nel settore dell'occupazione, in particolare fra le parti sociali, gli attori regionali e locali e altri soggetti interessati.

Articolo 5

Sezione 2 — Protezione sociale e integrazione

La sezione 2 sostiene l'applicazione del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione:

- a) migliorando la comprensione dell'esclusione sociale e delle questioni legate alla povertà, delle politiche in tema di protezione sociale e di integrazione, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori comuni, nel contesto del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione;
- b) seguendo e valutando l'applicazione del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione e il relativo impatto a livello nazionale e comunitario e analizzando l'interazione fra questo metodo e altri settori strategici;
- c) organizzando scambi sulle politiche, le buone prassi e le impostazioni innovative e favorendo l'apprendimento reciproco nel quadro della strategia per la protezione sociale e l'integrazione;

d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche sollevate nell'ambito del processo di coordinamento delle Comunità nel settore della protezione sociale e dell'integrazione, in particolare fra parti sociali, attori regionali e locali, ONG e altri soggetti interessati;

e) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi e le strategie delle politiche della Comunità in merito alla protezione sociale e all'integrazione.

Articolo 6

Sezione 3 — Condizioni di lavoro

La sezione 3 sostiene il miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, comprese la salute e la sicurezza sul lavoro e la conciliazione della vita professionale con quella familiare:

a) migliorando la comprensione della situazione relativa alle condizioni di lavoro, in particolare mediante analisi e studi e, se del caso, l'elaborazione di statistiche e indicatori, e valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;

b) sostenendo l'applicazione del diritto comunitario del lavoro mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari per coloro che sono attivi nel settore, l'elaborazione di guide e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati, comprese le parti sociali;

c) avviando azioni preventive e favorendo la cultura della prevenzione nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro;

d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alle condizioni di lavoro, anche tra le parti sociali e gli altri soggetti interessati.

Articolo 7

Sezione 4 — Diversità e lotta contro la discriminazione

La sezione 4 sostiene l'applicazione efficace del principio della non discriminazione e ne promuove l'integrazione in tutte le politiche comunitarie:

a) migliorando la comprensione della situazione relativa alla discriminazione, in particolare mediante analisi e studi e, se del caso, l'elaborazione di statistiche e indicatori, nonché valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;

b) sostenendo l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di lotta contro la discriminazione mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari per coloro che sono attivi in questo settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nella lotta contro la discriminazione;

c) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alla discriminazione e all'integrazione della lotta contro la

discriminazione in tutte le politiche comunitarie, anche tra le parti sociali, le ONG e le altre parti in causa;

d) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di promuovere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi e le strategie comunitarie nella lotta contro la discriminazione.

Articolo 8

Sezione 5 — Parità fra uomini e donne

La sezione 5 sostiene l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e promuove l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie:

a) migliorando la comprensione della situazione relativa alle questioni di genere e all'integrazione della dimensione di genere, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e, se del caso, indicatori, nonché valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;

b) sostenendo l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità fra uomini e donne mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari destinati a coloro che sono attivi nel settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nelle questioni relative alla parità;

c) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alla parità fra uomini e donne e all'integrazione di genere, anche tra le parti sociali, le ONG e gli altri soggetti interessati;

d) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi politici comunitari e le strategie in materia di parità fra uomini e donne.

Articolo 9

Tipi di azioni

1. Il programma finanzia i seguenti tipi di azioni, che possono essere svolte, se del caso, in ambito transnazionale:

a) attività analitiche:

i) raccolta, elaborazione e diffusione di dati e statistiche;

ii) elaborazione e diffusione di metodologie e, se del caso, di indicatori o criteri di riferimento;

iii) realizzazione di studi, analisi e indagini e diffusione dei risultati;

iv) realizzazione di valutazioni e analisi dell'impatto e diffusione dei risultati;

v) elaborazione e pubblicazione di guide, relazioni e materiale didattico tramite Internet o altri supporti mediatici;

b) attività di apprendimento reciproco, sensibilizzazione e diffusione:

i) identificazione e scambio di buone prassi, impostazioni ed esperienze innovative, organizzazione di valutazioni a pari livello e apprendimento reciproco mediante riunioni/workshop/seminari a livello nazionale, transnazionale o europeo, tenendo presenti, se possibile, circostanze specifiche nazionali;

ii) organizzazione di conferenze/seminari della presidenza;

iii) organizzazione di conferenze/seminari a sostegno dello sviluppo e dell'attuazione della normativa e degli obiettivi politici della Comunità;

iv) organizzazione di campagne e manifestazioni nei mezzi di comunicazione;

v) raccolta e pubblicazione di materiali al fine di diffondere informazioni e risultati del programma;

c) sostegno ai principali operatori:

i) sostegno alle spese di funzionamento delle principali reti di livello europeo le cui attività sono collegate all'attuazione degli obiettivi del programma;

ii) organizzazione di gruppi di lavoro costituiti da funzionari nazionali per seguire l'applicazione del diritto comunitario;

iii) finanziamento di seminari specializzati destinati a coloro che sono attivi nel settore, ai principali funzionari e ad altri operatori pertinenti;

iv) creazione di reti fra organismi specializzati a livello europeo;

v) finanziamento di reti di esperti;

vi) finanziamento di osservatori a livello europeo;

vii) scambio di personale fra amministrazioni nazionali;

viii) cooperazione con istituzioni internazionali.

2. Le attività di cui al paragrafo 1, lettera b), devono presentare una forte dimensione europea, avere una portata tale da garantire un effettivo valore aggiunto a livello europeo ed essere realizzati da autorità nazionali, regionali o locali, organismi specializzati previsti dalla normativa comunitaria o da operatori considerati fondamentali nel settore.

3. Il programma non finanzia misure destinate alla preparazione e alla realizzazione degli "anni europei".

Articolo 10

Accesso al programma

1. L'accesso al programma è aperto a tutti gli organismi, operatori e istituzioni pubblici e/o privati, in particolare:

- a) Stati membri;
- b) servizi pubblici dell'occupazione e relative agenzie;
- c) autorità regionali e locali;
- d) organismi specializzati previsti dalla normativa comunitaria;
- e) parti sociali;
- f) ONG, in particolare quelle organizzate a livello europeo;
- g) istituti di istruzione superiore e istituti di ricerca;
- h) esperti di valutazione;
- i) istituti statistici nazionali;
- j) mezzi di comunicazione.

2. La Commissione può partecipare direttamente al programma per quanto riguarda le attività di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b).

Articolo 11

Modalità di richiesta del sostegno

1. I tipi di attività di cui all'articolo 9 possono essere finanziati mediante:

- a) un contratto di servizi aggiudicato tramite gara d'appalto, nel qual caso si applicano le procedure di Eurostat relativamente alla cooperazione con gli istituti nazionali di statistica;
- b) un sostegno parziale assegnato tramite un invito a presentare proposte. In questo caso il cofinanziamento comunitario non può superare, in linea generale, l'80 % della spesa totale sostenuta dal beneficiario. Un sostegno finanziario superiore a questo massimale può essere concesso solo in circostanze eccezionali e dopo attento esame.

2. I tipi di attività di cui all'articolo 9, paragrafo 1, possono ricevere un sostegno finanziario in risposta a richieste formulate, ad esempio, dagli Stati membri, a norma delle disposizioni in materia del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio, del 25 giugno 2002, che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee [14], in particolare il suo articolo 110, nonché a norma del regolamento (CE, Euratom) n. 2342/2002 della Commissione, 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 [15], in particolare il suo articolo 168.

Articolo 12

Disposizioni di attuazione

1. Le misure necessarie all'attuazione della presente decisione per quanto riguarda le questioni citate nel seguito sono adottate conformemente alla procedura di cui all'articolo 13, paragrafo 2:

- a) gli orientamenti generali per l'attuazione del programma;
- b) il programma di lavoro annuale per l'attuazione del programma, suddiviso in sezioni;
- c) il sostegno finanziario che dev'essere concesso dalla Comunità;
- d) il bilancio annuale, fermo restando l'articolo 17;
- e) le modalità di selezione delle azioni sostenute dalla Comunità, e il progetto di elenco delle azioni presentato dalla Commissione per tale sostegno;
- f) i criteri per valutare il programma compresi quelli relativi al rapporto costo-efficacia e le disposizioni per la diffusione e il trasferimento dei risultati.

2. Le misure necessarie per l'attuazione della presente decisione per quanto riguarda le questioni diverse da quelle riportate al paragrafo 1 sono adottate conformemente alla procedura di cui all'articolo 13, paragrafo 3.

Articolo 13

Comitato

1. La Commissione è assistita da un comitato.
2. Nei casi in cui si fa riferimento al presente paragrafo si applicano gli articoli 4 e 7 della decisione 1999/468/CE, tenendo conto delle disposizioni dell'articolo 8 della stessa.

Il periodo di cui all'articolo 4, paragrafo 3, della decisione 1999/468/CE è fissato a due mesi.

3. Nei casi in cui si fa riferimento al presente paragrafo si applicano gli articoli 3 e 7 della decisione 1999/468/CE, tenendo conto delle disposizioni dell'articolo 8 della stessa.

4. Il comitato adotta il proprio regolamento interno.

Articolo 14

Cooperazione con altri comitati

1. La Commissione stabilisce i necessari collegamenti con il comitato per la protezione sociale e il comitato per l'occupazione per garantire che essi siano regolarmente e debitamente informati circa la realizzazione delle attività di cui alla presente decisione.

2. La Commissione informa anche gli altri comitati interessati circa le azioni intraprese nell'ambito delle cinque sezioni del programma.

3. Se del caso, la Commissione istituisce una cooperazione regolare e strutturata tra i comitati di cui all'articolo 13 e i comitati di controllo istituiti per altri tipi di politiche, strumenti e azioni pertinenti.

Articolo 15

Coerenza e complementarità

1. In cooperazione con gli Stati membri, la Commissione garantisce la coerenza globale con le altre politiche, strumenti e azioni della Comunità e dell'Unione, in particolare mediante l'istituzione di meccanismi utili a coordinare le attività del programma con altre attività pertinenti connesse alla ricerca, alla giustizia e agli affari interni, alla cultura, all'istruzione, alla formazione e alla politica per la gioventù e nel campo dell'allargamento e delle relazioni esterne della Comunità, nonché alla politica regionale e alla politica economica generale. Un'attenzione particolare è prestata alle possibili sinergie fra il presente programma e i programmi nel settore dell'istruzione e della formazione.

2. La Commissione e gli Stati membri garantiscono la coerenza, la complementarità e l'assenza di doppioni fra le attività condotte nell'ambito del programma e altre azioni pertinenti dell'Unione e della Comunità, in particolare nell'ambito dei Fondi strutturali e segnatamente del Fondo sociale europeo.

3. La Commissione garantisce che le spese coperte dal programma e imputate a quest'ultimo non siano imputate ad altri strumenti finanziari della Comunità.

4. La Commissione informa regolarmente il comitato di cui all'articolo 13 circa qualsiasi altra iniziativa comunitaria che contribuisca alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona nel settore dell'Agenda sociale.

5. Gli Stati membri si adoperano per garantire la coerenza e la complementarità fra le attività che rientrano nel programma e quelle effettuate a livello nazionale, regionale e locale.

Articolo 16

Partecipazione di paesi terzi

Il programma è aperto alla partecipazione dei seguenti paesi:

- i paesi EFTA/SEE, in conformità delle condizioni stabilite dall'accordo SEE,

- i paesi in fase di adesione e i paesi candidati associati all'Unione europea, nonché i paesi dei Balcani occidentali che partecipano al processo di stabilizzazione e associazione.

Articolo 17

Finanziamenti

1. La dotazione finanziaria prevista per la realizzazione delle attività comunitarie di cui alla presente decisione per il periodo dal 1o gennaio 2007 al 31 dicembre 2013 è pari a 657590000 EUR [16].

2. La ripartizione sull'intero periodo del programma dei finanziamenti fra le diverse sezioni rispetta i seguenti minimali:

sezione 1 | Occupazione | 23 %, |

sezione 2 | Protezione sociale e integrazione | 30 %, |

sezione 3 | Condizioni di lavoro | 10 %, |

sezione 4 | Diversità e lotta contro la discriminazione | 23 %, |

sezione 5 | Parità fra uomini e donne | 12 %. |

3. Un importo pari al massimo al 2 % della dotazione finanziaria è destinato alla realizzazione del programma per coprire, ad esempio, le spese relative al funzionamento del comitato di cui all'articolo 13 o le valutazioni da effettuare conformemente all'articolo 19.

4. Gli stanziamenti annuali sono autorizzati dall'autorità di bilancio entro i limiti del quadro finanziario.

5. La Commissione può ricorrere ad assistenza tecnica e/o amministrativa, a reciproco vantaggio della Commissione stessa e dei beneficiari, nonché a spese di sostegno.

Articolo 18

Tutela degli interessi finanziari della Comunità

1. La Commissione garantisce che, in sede di attuazione delle azioni finanziate nell'ambito della presente decisione, vengano tutelati gli interessi finanziari della Comunità mediante l'applicazione di misure di prevenzione contro le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illecita, tramite controlli efficaci e il recupero delle somme indebitamente corrisposte e, qualora venissero riscontrate delle irregolarità, mediante l'applicazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, in conformità dei regolamenti del Consiglio (CE, Euratom) n. 2988/95, del 18 dicembre 1995, relativo alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità [17], e (CE, Euratom) n. 2185/96, dell' 11 novembre 1996, relativo ai controlli e alle verifiche sul posto effettuati dalla Commissione ai fini della tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee contro le frodi e altre irregolarità [18], e del regolamento (CE) n. 1073/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 maggio 1999, relativo alle indagini svolte dall'Ufficio per la lotta antifrode (OLAF) [19].

2. Per le azioni comunitarie finanziate nell'ambito della presente decisione, il concetto di irregolarità di cui all'articolo 1, paragrafo 2, del regolamento (CE, Euratom) n. 2988/95 comprende qualsiasi violazione di una disposizione del diritto comunitario o qualsiasi inadempimento di un obbligo

contrattuale derivante da un atto o da un'omissione da parte di un operatore economico che ha o potrebbe avere l'effetto di arrecare pregiudizio al bilancio generale dell'Unione europea o ai bilanci gestiti da queste ultime a causa di una spesa indebita.

3. I contratti e gli accordi, come pure i contratti con i paesi terzi partecipanti, che risultano dalla presente decisione prevedono in particolare la vigilanza e il controllo finanziario da parte della Commissione (o di un rappresentante da essa autorizzato) e la realizzazione di verifiche da parte della Corte dei conti, se del caso in loco.

Articolo 19

Controllo e valutazione

1. Al fine di garantire un controllo regolare del programma e di permettere i necessari riorientamenti, la Commissione elabora rapporti annuali delle attività relativi ai risultati raggiunti nell'ambito del programma e li trasmette al Parlamento europeo e al comitato di cui all'articolo 13.

2. Le singole sezioni del programma sono inoltre oggetto di una valutazione intermedia comprendente una panoramica generale del programma, al fine di misurare i progressi realizzati nel conseguimento degli obiettivi del programma, l'efficace utilizzazione delle risorse e il suo valore aggiunto europeo. Questa valutazione può essere completata da valutazioni continue realizzate dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni. Una volta disponibili, i risultati sono presentati nei rapporti delle attività di cui al paragrafo 1.

3. Una valutazione ex post dell'intero programma viene effettuata, entro il 31 dicembre 2015, dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni, allo scopo di misurare l'impatto degli obiettivi del programma e il suo valore aggiunto a livello europeo. La Commissione trasmette tale valutazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni.

4. L'attuazione delle singole sezioni del programma, compresi la presentazione dei risultati e il dialogo sulle priorità future, è discussa anche nel contesto del forum sull'attuazione dell'Agenda sociale.

Articolo 20

Entrata in vigore

La presente decisione entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Fatto a Strasburgo, addì 24 ottobre 2006.

Per il Parlamento europeo
Il presidente
J. Borrell fontelles

Per il Consiglio
La presidente
P. Lehtomäki

- [1] GU C 255 del 14.10.2005, pag. 67.
- [2] GU C 164 del 5.7.2005, pag. 48.
- [3] Parere del Parlamento europeo del 6 settembre 2005 (GU C 193 E del 17.8.2006, pag. 99), posizione comune del Consiglio del 18 luglio 2006 (GU C 238 E del 3.10.2006, pag. 31) e posizione del Parlamento europeo del 27 settembre 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).
- [4] GU L 303 del 2.12.2000, pag. 23.
- [5] GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22. Decisione modificata dalla decisione n. 1554/2005/CE (GU L 255 del 30.9.2005, pag. 9).
- [6] GU L 10 del 12.1.2002, pag. 1. Decisione modificata da ultimo dalla decisione n. 786/2004/CE (GU L 138 del 30.4.2004, pag. 7).
- [7] GU L 170 del 29.6.2002, pag. 1. Decisione modificata dalla decisione n. 786/2004/CE.
- [8] GU L 157 del 30.4.2004, pag. 18. Decisione modificata dalla decisione n. 1554/2005/CE.
- [9] GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.
- [10] GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.
- [11] GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37.
- [12] GU C 139 del 14.6.2006, pag. 1.
- [13] GU L 184 del 17.7.1999, pag. 23. Decisione modificata dalla decisione 2006/512/CE (GU L 200 del 22.7.2006, pag. 11).
- [14] GU L 248 del 16.9.2002, pag. 1.
- [15] GU L 357 del 31.12.2002, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE, Euratom) n. 1248/2006 (GU L 227 del 19.8.2006, pag. 3).
- [16] L'importo si basa sulle cifre del 2004 ed è soggetto ad un adeguamento tecnico per tener conto dell'inflazione.
- [17] GU L 312 del 23.12.1995, pag. 1.
- [18] GU L 292 del 15.11.1996, pag. 2.
- [19] GU L 136 del 31.5.1999, pag. 1.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 141, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale [1],

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato [2],

considerando quanto segue:

(1) La direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro [3] e la direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale [4] sono state sostanzialmente modificate [5]. La direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile [6] e la direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso [7] contengono anch'esse disposizioni che perseguono l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne. Tali direttive, dovendo essere ulteriormente modificate, sono rifuse per chiarezza e per raggruppare in un unico testo le principali disposizioni in materia, nonché certi sviluppi risultanti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee (di seguito denominata "Corte di giustizia").

(2) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività.

(3) La Corte di giustizia 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.

(4) L'articolo 141, paragrafo 3, del trattato fornisce ormai una base giuridica specifica per l'adozione di provvedimenti comunitari volti ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e di impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

(5) Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vietano anch'essi qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

(6) Le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini della presente direttiva. Queste forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale. Queste forme di discriminazione dovrebbero pertanto essere vietate e soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive.

(7) In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e della prassi nazionali.

(8) 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.

(9) A norma della giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile.

(10) La Corte di giustizia ha stabilito che in determinate circostanze il principio della parità retributiva non riguarda solo i casi in cui uomini e donne lavorino per uno stesso datore di lavoro.

(11) Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, dovrebbero affrontare il problema della persistente disparità retributiva tra uomini e donne nonché della marcata separazione tra i sessi nel mercato del lavoro, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che consenta alle donne e agli uomini di conciliare meglio la vita familiare con la vita lavorativa. Sono necessarie a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale, a beneficio di entrambi i genitori, nonché la creazione di strutture accessibili ed economiche per la cura dei figli e l'assistenza alle persone a carico.

(12) Occorre adottare provvedimenti specifici per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e per definire più chiaramente la portata di detto principio.

(13) Con la sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 [8], la Corte di giustizia ha stabilito che tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo 141 del trattato.

(14) Sebbene il concetto di retribuzione ai sensi dell'articolo 141 del trattato non includa le prestazioni sociali, è stato ormai chiarito che i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici rientrano

nel campo d'applicazione del principio della parità retributiva se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico, e ciò anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale. Secondo le sentenze della Corte di giustizia nelle cause C-7/93 [9] e C 351/00 [10] questa condizione è soddisfatta se il regime pensionistico interessa una categoria particolare di lavoratori e se le prestazioni sono direttamente collegate al periodo di servizio e calcolate con riferimento all'ultimo stipendio del dipendente pubblico. Per chiarezza, è dunque opportuno adottare una specifica disposizione in tal senso.

(15) La Corte di giustizia ha confermato che, mentre i contributi dei lavoratori subordinati ad un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definita rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 141 del trattato, non può essere valutata alla luce di questa stessa disposizione la disparità dei contributi dei datori di lavoro versati nel quadro dei regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, derivante dall'impiego di fattori attuariali differenti a seconda del sesso.

(16) Per esempio, nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi, quali la conversione in capitale di una parte della pensione periodica, il trasferimento dei diritti a pensione, la pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione o la diminuzione della pensione allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata, possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

(17) È un fatto assodato che le prestazioni dovute a norma di un regime professionale di sicurezza sociale non devono essere considerate retribuzione nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile. Occorre limitare di conseguenza l'attuazione del principio della parità di trattamento.

(18) La Corte di giustizia ha costantemente affermato che il protocollo Barber [11] non ha alcun effetto sul diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale e che la limitazione degli effetti nel tempo della sentenza resa nella causa C-262/88 non si applica al diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale. La Corte di giustizia ha altresì stabilito che le norme nazionali riguardanti i termini per il ricorso di diritto interno sono opponibili ai lavoratori che chiedono il riconoscimento del loro diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ad analoghe azioni del sistema processuale nazionale e che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria. La Corte di giustizia ha inoltre dichiarato che il fatto che un lavoratore possa reclamare l'iscrizione, con effetti retroattivi, a un regime pensionistico aziendale non consente allo stesso di esimersi dal versamento dei contributi concernenti il periodo d'iscrizione di cui trattasi.

(19) Ai fini dell'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, è essenziale garantire la parità di accesso al lavoro e alla relativa formazione professionale. Pertanto, le eccezioni a tale principio dovrebbero essere limitate alle attività professionali che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la loro natura o visto il contesto in cui sono svolte, purché l'obiettivo ricercato sia legittimo e compatibile con il principio di proporzionalità.

(20) La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione, compreso il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi. Misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4 del trattato possono includere l'adesione o la continuazione dell'attività di organizzazioni o sindacati il cui scopo principale sia la promozione, nella pratica, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

(21) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione da parte degli Stati membri di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di uno dei due sessi. Tali misure autorizzano l'esistenza di organizzazioni di persone di un solo sesso se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse e la promozione della parità tra uomini e donne.

(22) A norma dell'articolo 141, paragrafo 4 del trattato, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non impedisce agli Stati membri di mantenere o di adottare misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. Considerata l'attuale situazione e tenendo presente la dichiarazione n. 28 al trattato di Amsterdam, gli Stati membri dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa.

(23) Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva.

(24) La Corte di giustizia ha costantemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante la gravidanza e la maternità nonché dell'introduzione di misure di protezione della maternità come strumento per garantire una sostanziale parità. La presente direttiva non dovrebbe pertanto pregiudicare né la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento [12] né la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES [13].

(25) Per chiarezza, è altresì opportuno prevedere esplicitamente la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità nonché a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni lavorative cui dovessero aver avuto diritto durante la loro assenza.

(26) Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio il 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare [14], gli Stati membri sono stati incoraggiati a valutare la possibilità che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano ai lavoratori uomini un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, pur mantenendo i propri diritti inerenti al lavoro.

(27) 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 per adozione. Spetta agli Stati

membri decidere se accordare o meno tale diritto al congedo di paternità e/o per adozione, nonché determinare qualsiasi condizione, diversa dal licenziamento e dal rientro al lavoro, che non rientra nel campo di applicazione della presente direttiva.

(28) L'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento richiede che gli Stati membri istituiscano procedure adeguate.

(29) L'esistenza di procedure giudiziarie o amministrative adeguate, dirette a far rispettare gli obblighi imposti dalla presente direttiva, è essenziale per l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento.

(30) L'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla Corte di giustizia, occorre adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, a meno che si tratti di procedimenti in cui l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo nazionale competente. Occorre tuttavia chiarire che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane di competenza dell'organo nazionale competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali. Inoltre, spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

(31) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione offerto dalla presente direttiva, anche alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno di chi lamenta una discriminazione, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa.

(32) Vista la natura di diritto fondamentale della tutela legale effettiva, è opportuno garantire che i lavoratori continuino a godere di tale tutela anche dopo la fine del rapporto che ha dato origine alla presunta violazione del principio della parità di trattamento. La stessa tutela andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda una persona tutelata ai sensi della presente direttiva, o che testimoni in suo favore.

(33) La Corte di giustizia ha chiaramente stabilito che, per essere efficace, il principio della parità di trattamento comporta che il risarcimento del danno riconosciuto in caso di violazione debba essere adeguato al danno subito. È dunque opportuno vietare la fissazione di un massimale a priori per tale risarcimento, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

(34) Al fine di migliorare l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento, gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro della prassi nazionale, con organizzazioni non governative.

(35) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(36) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità

può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi, in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(37) Ai fini di una migliore comprensione della disparità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego, occorrerebbe mettere a punto, analizzare e predisporre ai livelli opportuni dati e statistiche comparabili, differenziati in base al sesso.

(38) La parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego non può limitarsi a misure di carattere normativo. L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero invece continuare a favorire il processo di sensibilizzazione al problema della discriminazione in materia retributiva e un cambiamento d'approccio pubblico coinvolgendo, per quanto possibile, tutte le forze interessate a livello pubblico e privato. Il dialogo tra le parti sociali potrebbe fornire, a questo proposito, un importante contributo.

(39) L'obbligo di attuare la presente direttiva nell'ordinamento interno dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di attuare le disposizioni che restano sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti.

(40) La presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicati gli obblighi degli Stati membri per quanto riguarda il rispetto dei termini per l'attuazione e l'applicazione delle direttive indicate nell'allegato I, parte B,

(41) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio" [15] gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di attuazione,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Scopo

Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

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

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

a) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

c) molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

d) molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

e) retribuzione: salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo;

f) regimi professionali di sicurezza sociale: regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale [16] aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

a) le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersene sottomessa;

b) l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso;

c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE.

Articolo 3

Azione positiva

Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa.

TITOLO II

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO 1

Parità retributiva

Articolo 4

Divieto di discriminazione

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

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

CAPO 2

Parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Articolo 5

Divieto di discriminazione

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 4, nei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali regimi e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

Articolo 6

Campo di applicazione personale

Il presente capo si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle normative e/o prassi nazionali.

Articolo 7

Campo di applicazione materiale

1. Il presente capo si applica:

a) ai regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

i) malattia,

ii) invalidità,

iii) vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,

iv) infortunio sul lavoro e malattia professionale,

v) disoccupazione;

b) ai regimi professionali di sicurezza sociale che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni costituiscano vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

2. Inoltre, il presente capo si applica ai regimi pensionistici di una categoria particolare di lavoratori come quella dei dipendenti pubblici, se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico. Tale disposizione si applica anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale.

Articolo 8

Esclusioni dal campo di applicazione materiale

1. Il presente capo non si applica:

a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;

b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;

c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;

d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali di sicurezza sociale offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:

i) prestazioni complementari oppure

ii) la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali a favore dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;

e) ai regimi professionali di sicurezza sociale qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

2. Il presente capo non osta al fatto che un datore di lavoro conceda a determinate persone che hanno raggiunto l'età pensionabile a norma di un regime professionale di sicurezza sociale, ma che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile per la concessione di una pensione legale, un complemento di pensione volto a perequare o a ravvicinare l'importo delle prestazioni globali rispetto alle persone di sesso opposto che si trovino nella stessa situazione avendo già raggiunto l'età della pensione legale, finché i beneficiari del complemento non abbiano raggiunto tale età.

Articolo 9

Esempi di discriminazione

1. Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso per:

a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale di sicurezza sociale;

b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale di sicurezza sociale sia obbligatoria o facoltativa;

c) prevedere norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di affiliazione al regime per ottenerne le prestazioni;

d) prevedere norme differenti, salvo quanto previsto alle lettere h) e j), per il rimborso dei contributi nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto le condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;

e) stabilire condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;

f) stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo;

g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;

h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi a contribuzione definita; nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione

di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime;

i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori;

j) fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro, salvo:

i) nel caso di regimi a contribuzione definita, quando si persegue lo scopo di perequare o ravvicinare gli importi delle prestazioni pensionistiche basate su detti contributi;

ii) nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, quando i contributi dei datori di lavoro sono destinati a integrare la base finanziaria indispensabile per coprire il costo delle prestazioni definite;

k) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo quanto previsto alle lettere h) e j), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Quando l'erogazione di prestazioni che rientrano nel campo di applicazione del presente capo è lasciata alla discrezionalità degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono rispettare il principio di parità di trattamento.

Articolo 10

Attuazione per quanto riguarda i lavoratori autonomi

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi con effetto dal 1o gennaio 1993 o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, dalla data in cui la direttiva 86/378/CEE è divenuta applicabile nel loro territorio.

2. Il presente capo non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

Articolo 11

Possibilità di differimento per quanto riguarda i lavoratori autonomi

Relativamente ai regimi professionali di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia e di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivare per altre prestazioni, a loro scelta:

i) fino alla data alla quale tale parità sia conseguita nei regimi legali;

ii) o al più tardi fino a quando una direttiva imponga tale parità;

b) le pensioni di reversibilità, finché il diritto comunitario non imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;

c) l'applicazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera i), con riferimento all'uso di elementi di calcolo attuariale, fino al 1o gennaio 1999 o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, fino alla data in cui la direttiva 86/378/CEE è divenuta applicabile nel loro territorio.

Articolo 12

Effetto retroattivo

1. Qualsiasi misura di attuazione del presente capo, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, comprende tutte le prestazioni di regimi professionali di sicurezza sociale derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale. In questo caso le misure di attuazione hanno effetto retroattivo alla data dell' 8 aprile 1976 e comprendono tutte le prestazioni derivanti da periodi di occupazione successivi a tale data. Per gli Stati membri che hanno aderito alla Comunità dopo l' 8 aprile 1976 e anteriormente al 17 maggio 1990, tale data è sostituita dalla data in cui l'articolo 141 del trattato è divenuto applicabile sul loro territorio.

2. La seconda frase del paragrafo 1 non osta a che le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possano essere opposte ai lavoratori o ai loro aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990, purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e non rendano impossibile nella pratica l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria.

3. Per gli Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990 e che al 1o gennaio 1994 erano parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, la data del 17 maggio 1990 nella prima frase del paragrafo 1 è sostituita da quella del 1o gennaio 1994.

4. Per gli altri Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990, quest'ultima data è sostituita nei paragrafi 1 e 2 dalla data in cui l'articolo 141 del trattato è divenuto applicabile nel loro territorio.

Articolo 13

Età pensionabile flessibile

Il fatto che uomini e donne possano chiedere un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni non è considerato incompatibile con il presente capo.

CAPO 3

Parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Articolo 14

Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo 141 del trattato;

d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

2. Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono svolte, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

Articolo 15

Rientro dal congedo di maternità

Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

Articolo 16

Congedo di paternità e di adozione

La presente direttiva lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo di paternità e/o adozione. Gli Stati membri che riconoscono siffatti diritti adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano

per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza.

TITOLO III

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

CAPO 1

Mezzi di tutela e applicazione

Sezione 1

Mezzi di tutela

Articolo 17

Tutela dei diritti

1. 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 nell'ambito del quale si sarebbe prodotta la discriminazione.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche, che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

Articolo 18

Risarcimento o riparazione

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

Sezione 2

Onere della prova

Articolo 19

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.
2. Il paragrafo 1 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.
3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano anche:
 - a) alle situazioni contemplate dall'articolo 141 del trattato e, in caso di discriminazione fondata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;
 - b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.
5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali.

CAPO 2

Promozione della parità di trattamento — Dialogo

Articolo 20

Organismi per la parità

1. Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso. Tali organismi possono far parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.
2. Gli Stati membri assicurano che nella competenza di tali organismi rientrino:

- a) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo 17, paragrafo 2;
- b) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;
- c) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni;
- d) al livello appropriato, lo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti, come un futuro Istituto europeo per l'eguaglianza di genere.

Articolo 21

Dialogo sociale

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento, fra l'altro, ad esempio, tramite il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, nonché tramite il monitoraggio dei contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.
2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a promuovere la parità tra gli uomini e le donne, a introdurre disposizioni lavorative flessibili intese a facilitare l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata e a concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 1 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi rispettano le disposizioni della presente direttiva e le relative misure nazionali di attuazione.
3. Gli Stati membri, in conformità con la legislazione, i contratti collettivi o le prassi nazionali, incoraggiano i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro, in materia di accesso al lavoro, nonché alla formazione e alla promozione professionali.
4. A tal fine, i datori di lavoro sono incoraggiati a fornire ai lavoratori e/o ai rappresentanti dei lavoratori, ad intervalli regolari appropriati, informazioni adeguate sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa.

Tali informazioni possono includere uno studio sulla distribuzione di uomini e donne ai vari livelli dell'impresa, sulle remunerazioni e le differenze di remunerazione tra uomini e donne, nonché proposte di misure atte a migliorare la situazione in cooperazione con i rappresentanti dei dipendenti.

Articolo 22

Dialogo con le organizzazioni non governative

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive

legislazioni e prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso.

CAPO 3

Disposizioni orizzontali generali

Articolo 23

Osservanza

Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti individuali 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 o in qualsiasi altro accordo siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

Articolo 24

Vittimizzazione

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei dipendenti previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Articolo 25

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 5 ottobre 2005 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

Articolo 26

Prevenzione della discriminazione

Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale a prendere misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro nonché alla formazione e alla promozione professionali come pure nelle condizioni di lavoro.

Articolo 27

Prescrizioni minime

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.
2. L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello di tutela dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le norme in essa previste.

Articolo 28

Relazione con le disposizioni comunitarie e nazionali

1. La presente direttiva non pregiudica le misure relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.
2. La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni della direttiva 96/34/CE e della direttiva 92/85/CEE.

Articolo 29

Integrazione della dimensione di genere

Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva.

Articolo 30

Diffusione di informazioni

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo e, se del caso, sul luogo di lavoro.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 31

Relazioni

1. Entro il 15 febbraio 2011, gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. Salvo il disposto del paragrafo 1, gli Stati membri sottopongono ogni quattro anni alla Commissione il testo delle eventuali misure adottate in base all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato nonché relazioni su tali misure e sulla loro attuazione. Sulla base di tali informazioni, la Commissione adotta e pubblica ogni quattro anni una relazione di valutazione comparativa di tali misure, alla luce della dichiarazione n. 28 allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam.

3. Gli Stati membri valutano le attività professionali di cui all'articolo 14, paragrafo 2, al fine di stabilire se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione periodicamente, ma almeno ogni 8 anni, i risultati di tale esame.

Articolo 32

Riesame

Al più tardi entro il 15 febbraio 2013, la Commissione riesamina la presente direttiva e, se del caso, propone le modifiche che ritenga necessarie.

Articolo 33

Attuazione

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 15 agosto 2008 o provvedono, entro tale data, a che le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordo. Ove necessario per tener conto di particolari difficoltà, gli Stati membri dispongono di un ulteriore anno al massimo per conformarsi alla presente direttiva. Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per potere garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione i testi di tali disposizioni.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Gli Stati membri devono altresì adottare una norma la quale preveda che i riferimenti alle direttive abrogate dalla presente direttiva, contenuti nelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative esistenti, vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva. Gli Stati membri stabiliscono come formulare il suddetto riferimento e la suddetta norma.

L'obbligo di attuare la presente direttiva si limita alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di attuare le disposizioni sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle principali disposizioni di diritto nazionale da essi adottate nel campo oggetto della presente direttiva.

Articolo 34

Abrogazione

1. A decorrere dal 15 agosto 2009 le direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE sono abrogate, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri concernenti i termini per l'attuazione e l'applicazione delle direttive di cui all'allegato I, parte B.

2. I riferimenti alle direttive abrogate vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva e vanno letti alla luce della tabella di corrispondenza contenuta nell'allegato II.

Articolo 35

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Articolo 36

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, addì 5 luglio 2006.

Per il Parlamento europeo
Il presidente
J. Borrell fontelles

Per il Consiglio
La presidente
P. Lehtomäki

[1] GU C 157 del 28.6.2005, pag. 83.

[2] Parere del Parlamento europeo del 6 luglio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale), posizione comune del Consiglio del 10 marzo 2006 (GU C 126 E del 30.5.2006, pag. 33) e posizione del Parlamento europeo del 1o giugno 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

[3] GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40. Direttiva modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).

[4] GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40. Direttiva modificata dalla direttiva 96/97/CE (GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20).

[5] Cfr. allegato I, parte A.

[6] GU L 45 del 19.2.1975, pag. 9.

[7] GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6. Direttiva modificata dalla direttiva 98/52/CE (GU L 205 del 22.7.1998, pag. 66).

[8] Sentenza del 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber contro Guardian Royal Exchange Assurance Group (Racc. 1990 pag. I-1889).

[9] Sentenza del 28 agosto 1994, causa C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds contro G. A. Beune (Racc. 1994 pag. I-4471).

[10] Sentenza del 12 agosto 2002, causa C-351/00, Pirkko Niemi (Racc. 2002 pag. I-7007).

[11] Protocollo 17 sull'articolo 141 del trattato (1992) che istituisce la Comunità europea.

[12] GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

[13] GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4. Direttiva modificata dalla direttiva 97/75/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24).

[14] GU C 218 del 31.7.2000, pag. 5.

[15] GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

[16] GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

ALLEGATO I

PARTE A

Direttive abrogate e loro successive modifiche

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio | GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19 |

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio | GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40 |

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio | GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15 |

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio | GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40 |

Direttiva 96/97/CE del Consiglio | GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20 |

Direttiva 97/80/CE del Consiglio | GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6 |

Direttiva 98/52/CE del Consiglio | GU L 205 del 22.7.1998, pag. 66 |

Parte B

Elenco dei termini per l'attuazione in diritto nazionale e delle date di applicazione

(citati nell'articolo 34, paragrafo 1)

Direttiva | Termine per l'attuazione | Data di applicazione |

Direttiva 75/117/CEE | 19.2.1976 | |

Direttiva 76/207/CEE | 14.8.1978 | |

Direttiva 86/378/CEE | 1.1.1993 | |

Direttiva 96/97/CE | 1.7.1997 | 17.5.1990 per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, eccezion fatta per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, avevano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale. Articolo 8 della direttiva 86/378/CEE — 1.1.1993 al più tardi. Articolo 6, paragrafo 1, punto i), primo trattino, della direttiva 86/378/CEE — 1.1.1999 al più tardi. |

Direttiva 97/80/CE | 1.1.2001 | Per quanto riguarda il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord 22.7.2001. |

Direttiva 98/52/CE | 22.7.2001 | |

Direttiva 2002/73/CE | 5.10.2005 | |

Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006 , relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 148,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo [1],

visto il parere del Comitato delle regioni [2],

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato [3],

considerando quanto segue:

(1) Il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell' 11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione [4], stabilisce il quadro d'azione dei Fondi strutturali e del Fondo di coesione e fissa, in particolare, gli obiettivi, i principi e le norme in materia di partenariato, programmazione, valutazione e gestione. È pertanto necessario definire la missione del Fondo sociale europeo (di seguito "il Fondo") in relazione ai compiti previsti all'articolo 146 del trattato e nel contesto del lavoro svolto dagli Stati membri e dalla Comunità verso lo sviluppo di una strategia coordinata a favore dell'occupazione, come sancito all'articolo 125 del trattato.

(2) Occorre stabilire disposizioni specifiche concernenti il tipo di attività che possono essere finanziate dal Fondo nell'ambito degli obiettivi definiti nel regolamento (CE) n. 1083/2006.

(3) Il Fondo dovrebbe rafforzare la coesione economica e sociale migliorando le possibilità di occupazione nel quadro dei compiti affidati al Fondo ai sensi dell'articolo 146 del trattato, nonché dei compiti affidati ai Fondi strutturali ai sensi dell'articolo 159 del trattato, conformemente alle disposizioni del regolamento (CE) n. 1083/2006.

(4) Questo approccio assume ancor più rilevanza alla luce delle sfide legate all'allargamento dell'Unione e del fenomeno della globalizzazione economica. In detto contesto si dovrebbe riconoscere l'importanza del modello sociale europeo e della sua modernizzazione.

(5) In conformità degli articoli 99 e 128 del trattato e al fine di riorientare la strategia di Lisbona sulla crescita e l'occupazione, il Consiglio ha adottato un pacchetto integrato comprendente indirizzi di massima per le politiche economiche e orientamenti in materia di occupazione; questi ultimi stabiliscono gli obiettivi, le priorità e i traguardi in materia di occupazione. A questo riguardo, il Consiglio europeo di Bruxelles del 22 e 23 marzo 2005 ha invitato a mobilitare tutte le risorse nazionali e comunitarie appropriate, compresa la politica di coesione.

(6) Nuovi insegnamenti sono stati tratti dall'iniziativa comunitaria Equal, soprattutto per quanto riguarda il coordinamento delle azioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Tali insegnamenti dovrebbero essere integrati nel sostegno del Fondo. Particolare attenzione andrebbe riservata: alla partecipazione di gruppi mirati, all'integrazione dei migranti, compresi i richiedenti asilo, all'individuazione delle questioni politiche e alla loro successiva integrazione, alle tecniche di

innovazione e sperimentazione, alle metodologie per la cooperazione transnazionale, al raggiungimento dei gruppi emarginati in relazione al mercato del lavoro, all'impatto delle questioni sociali sul mercato interno, all'accesso a progetti e alla gestione degli stessi da parte di organizzazioni non governative.

(7) Il Fondo dovrebbe fornire sostegno alle politiche degli Stati membri che si attengono strettamente alle raccomandazioni e agli orientamenti formulati nell'ambito della strategia europea per l'occupazione e ai pertinenti obiettivi della Comunità in materia di inclusione sociale, non discriminazione, promozione della parità, istruzione e formazione, al fine di contribuire in modo più efficace al conseguimento degli obiettivi e dei risultati concordati nel Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 e nel Consiglio europeo di Göteborg del 15 e 16 giugno 2001.

(8) Il Fondo dovrebbe anche affrontare le dimensioni e le pertinenti conseguenze dell'evoluzione demografica della popolazione attiva della Comunità, in particolare mediante la formazione professionale permanente.

(9) Al fine di anticipare e gestire nel modo migliore il cambiamento, nonché incrementare la crescita economica, le opportunità occupazionali per uomini e donne e la qualità e la produttività sul lavoro, nell'ambito dell'obiettivo "Competitività regionale e occupazione" e dell'obiettivo "Convergenza", l'intervento del Fondo dovrebbe mirare in particolare ad aumentare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, a potenziare il capitale umano e a migliorare l'accesso all'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro, a rafforzare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate e a combattere la discriminazione, a incentivare economicamente le persone inattive ad inserirsi nel mercato del lavoro, nonché a promuovere partenariati per le riforme.

(10) Oltre a tali priorità, nelle regioni e negli Stati membri meno sviluppati, nell'ambito dell'obiettivo "Convergenza" e al fine di incrementare la crescita economica, le opportunità occupazionali per uomini e donne e la qualità e la produttività sul lavoro, è necessario espandere e migliorare gli investimenti nel capitale umano e potenziare la capacità istituzionale, amministrativa e giudiziaria, in particolare per preparare e attuare le riforme e applicare l'acquis.

(11) Nell'ambito di tali priorità, la selezione degli interventi del Fondo dovrebbe essere flessibile, al fine di far fronte alle sfide specifiche in ciascuno Stato membro, ed i tipi di azioni prioritarie finanziate dal Fondo dovrebbero lasciare un margine di flessibilità per rispondere a tali sfide.

(12) La promozione di attività transnazionali e interregionali innovative rappresenta una dimensione importante da integrare nel campo d'azione del Fondo. Al fine di promuovere la cooperazione, gli Stati membri dovrebbero programmare le azioni transnazionali ed interregionali mediante un approccio orizzontale o un asse prioritario dedicato.

(13) È necessario assicurare la coerenza dell'azione del Fondo con le politiche formulate nell'ambito della strategia europea per l'occupazione e concentrare il sostegno del Fondo sull'applicazione degli orientamenti e delle raccomandazioni nell'ambito di tale strategia.

(14) Una realizzazione efficace ed efficiente degli interventi del Fondo presuppone una buona governance e un partenariato fra tutti gli attori territoriali e socioeconomici interessati, in particolare le parti sociali e altri portatori di interessi, anche a livello nazionale, regionale e locale. Le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo centrale affinché vi sia un'ampia partecipazione al cambiamento; il loro impegno è di fondamentale importanza ai fini del rafforzamento della coesione economica e sociale attraverso il miglioramento delle possibilità di occupazione ed

impiego. In questo contesto, qualora datori di lavoro e lavoratori contribuiscano collettivamente a sostenere finanziariamente le azioni del Fondo, tale contributo finanziario, sebbene si tratti di spesa privata, dovrebbe essere incluso ai fini del calcolo del cofinanziamento del Fondo.

(15) Il Fondo dovrebbe fornire sostegno alle azioni in linea con gli orientamenti e le raccomandazioni pertinenti adottati nell'ambito della strategia europea per l'occupazione. Tuttavia, eventuali modifiche delle raccomandazioni e degli orientamenti comporterebbero la revisione di un programma operativo esclusivamente qualora uno Stato membro, o la Commissione di concerto con uno Stato membro, ritenga che il programma operativo debba tenere conto di cambiamenti socioeconomici significativi, o tener conto in misura maggiore o differente di mutamenti di rilievo nelle priorità comunitarie, nazionali o regionali, o alla luce di valutazioni, o a seguito di difficoltà in fase di attuazione.

(16) Spetta agli Stati membri e alla Commissione assicurare che l'attuazione delle priorità finanziate dal Fondo nell'ambito degli obiettivi "Convergenza" e "Competitività regionale e occupazione" contribuiscano a promuovere la parità e l'eliminazione delle diseguaglianze tra uomini e donne. È opportuno associare ad una strategia di integrazione di genere azioni specifiche intese ad accrescere la partecipazione sostenibile e il progresso delle donne nel mondo del lavoro.

(17) Il Fondo dovrebbe inoltre sostenere l'assistenza tecnica, incoraggiando in particolare l'apprendimento reciproco tramite gli scambi di esperienze e la diffusione delle buone prassi, nonché evidenziando il contributo del Fondo agli obiettivi strategici e alle priorità della Comunità inerenti all'occupazione e all'inclusione sociale.

(18) Il regolamento (CE) n. 1083/2006 prevede che l'ammissibilità della spesa debba essere stabilita a livello nazionale, con talune eccezioni per le quali è necessario definire disposizioni specifiche. È di conseguenza necessario fissare le eccezioni relative al Fondo.

(19) Per motivi di chiarezza è pertanto necessario abrogare il regolamento (CE) n. 1784/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 1999, relativo al Fondo sociale europeo [5],

HANNO ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente regolamento stabilisce i compiti del Fondo sociale europeo (di seguito "il Fondo"), il campo d'applicazione del suo intervento, le disposizioni specifiche, nonché i tipi di spesa ammissibili all'intervento.

2. Il Fondo è disciplinato dalle disposizioni del regolamento (CE) n. 1083/2006 e dal presente regolamento.

Articolo 2

Compiti

1. Il Fondo contribuisce a realizzare le priorità della Comunità riguardo al rafforzamento della coesione economica e sociale migliorando le possibilità di occupazione e di impiego, favorendo un

alto livello di occupazione e nuovi e migliori posti di lavoro. A tal fine esso sostiene le politiche degli Stati membri intese a conseguire la piena occupazione e la qualità e la produttività sul lavoro, promuovere l'inclusione sociale, compreso l'accesso all'occupazione delle persone svantaggiate, e ridurre le disparità occupazionali a livello nazionale, regionale e locale.

In particolare, il Fondo fornisce sostegno alle azioni in linea con le misure prese dagli Stati membri sulla base degli orientamenti adottati nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, quali inseriti negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione, e delle raccomandazioni che li accompagnano.

2. Nello svolgere i compiti di cui al paragrafo 1 il Fondo promuove le priorità della Comunità riconducibili all'esigenza di potenziare la coesione sociale, rafforzare la produttività e la competitività e promuovere la crescita economica e lo sviluppo sostenibile. In tale contesto, il Fondo tiene conto delle priorità pertinenti e degli obiettivi della Comunità nei settori dell'istruzione e formazione, aumentando la partecipazione al mercato del lavoro delle persone economicamente inattive, combattendo l'esclusione sociale (in particolare per le categorie svantaggiate come le persone con disabilità) e promuovendo l'uguaglianza tra donne e uomini e la non discriminazione.

Articolo 3

Campo di applicazione dell'intervento

1. Nell'ambito degli obiettivi "Convergenza" e "Competitività regionale e occupazione", il Fondo sostiene azioni negli Stati membri intese a conseguire le priorità sottoelencate:

a) accrescere l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori, al fine di migliorare l'anticipazione e la gestione positiva dei cambiamenti economici, promuovendo in particolare:

i) l'apprendimento permanente e maggiori investimenti nelle risorse umane da parte delle imprese, in particolare le PMI, e dei lavoratori, tramite lo sviluppo e l'attuazione di sistemi e strategie, tra cui l'apprendistato, che garantiscano un più agevole accesso alla formazione, in particolare per i lavoratori meno qualificati e più anziani, lo sviluppo delle qualifiche e delle competenze, la diffusione di tecnologie della comunicazione e dell'informazione, dell'apprendimento per via elettronica (e-learning), di tecnologie rispettose dell'ambiente e delle competenze in materia di gestione, la promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione e della creazione di imprese;

ii) l'elaborazione e la diffusione di forme di organizzazione del lavoro innovative e più produttive, anche in relazione ad una migliore salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'individuazione delle esigenze future in materia di occupazione e di competenze e la messa a punto di servizi specifici di occupazione, formazione e sostegno, incluso il ricollocamento, per lavoratori nel contesto di ristrutturazioni aziendali o settoriali;

b) migliorare l'accesso all'occupazione e l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro per le persone in cerca di lavoro e per quelle inattive, prevenire la disoccupazione, in particolare la disoccupazione di lunga durata e la disoccupazione giovanile, incoraggiare l'invecchiamento attivo e prolungare la vita lavorativa e accrescere la partecipazione al mercato del lavoro, promuovendo in particolare:

i) la modernizzazione e il potenziamento delle istituzioni del mercato del lavoro, in particolare i servizi per l'impiego ed altre iniziative pertinenti nel contesto delle strategie dell'Unione europea e degli Stati membri a favore della piena occupazione;

ii) l'attuazione di misure attive e preventive che consentano l'individuazione precoce delle esigenze con piani d'azione individuali ed un sostegno personalizzato, quale la formazione "su misura", la ricerca di lavoro, il ricollocamento e la mobilità, le attività lavorative autonome e la creazione di imprese, comprese le imprese cooperative, gli incentivi alla partecipazione al mercato del lavoro, misure flessibili per prolungare la carriera dei lavoratori più anziani e misure per conciliare vita professionale e privata, migliorando ad esempio i servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti;

iii) azioni specifiche e trasversali finalizzate a migliorare l'accesso all'occupazione e ad accrescere la partecipazione sostenibile e l'avanzamento delle donne nell'occupazione e a ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro, fra l'altro affrontando alla radice le cause, dirette e indirette, dei differenziali retributivi di genere;

iv) azioni specifiche finalizzate ad aumentare la partecipazione dei migranti al mondo del lavoro, rafforzando in tal modo la loro integrazione sociale: facilitare la mobilità geografica e occupazionale dei lavoratori e l'integrazione dei mercati transfrontalieri del lavoro, tramite, fra l'altro, l'orientamento, la formazione linguistica e il riconoscimento delle competenze e delle abilità acquisite;

c) potenziare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate ai fini della loro integrazione sostenibile nel mondo del lavoro e combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro, promuovendo in particolare:

i) percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro per le persone svantaggiate, quali, gli emarginati sociali, i giovani che lasciano prematuramente la scuola, le minoranze, le persone con disabilità e coloro che prestano assistenza a persone non autosufficienti, attraverso misure di occupabilità anche nel settore dell'economia sociale, l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale, nonché misure di accompagnamento e relativi servizi di sostegno, servizi collettivi e di assistenza che migliorino le possibilità di occupazione;

ii) accettazione della diversità sul posto di lavoro e lotta alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro e nell'avanzamento nello stesso, anche tramite iniziative di sensibilizzazione, il coinvolgimento delle comunità locali e delle imprese e la promozione di iniziative locali nel settore dell'occupazione;

d) potenziare il capitale umano promuovendo in particolare:

i) l'elaborazione e l'introduzione di riforme dei sistemi di istruzione e di formazione, al fine di sviluppare l'occupabilità, il miglioramento della pertinenza dell'istruzione e della formazione iniziale e professionale al mercato del lavoro e l'aggiornamento costante delle competenze dei formatori, avendo come finalità l'innovazione e un'economia basata sulla conoscenza;

ii) attività di rete tra gli istituti di istruzione superiore, i centri di ricerca e tecnologici e le imprese;

e) promuovere partenariati, patti e iniziative tramite la creazione di reti di soggetti interessati, quali parti sociali e organizzazioni non governative, a livello transnazionale, nazionale, regionale e locale, al fine di promuovere riforme nei settori dell'occupazione e dell'integrazione nel mercato del lavoro.

2. Nell'ambito dell'obiettivo "Convergenza", il Fondo sostiene negli Stati membri azioni inerenti alle priorità sottoelencate:

a) espandere e migliorare gli investimenti nel capitale umano, promuovendo in particolare:

i) l'attuazione di riforme dei sistemi di istruzione e di formazione, in special modo per aumentare la rispondenza delle persone alle esigenze di una società basata sulla conoscenza e sull'apprendimento permanente;

ii) una maggiore partecipazione all'istruzione e alla formazione permanenti, anche attraverso azioni intese a ridurre l'abbandono scolastico e la segregazione di genere rispetto alle materie e ad aumentare l'accesso e la qualità dell'istruzione iniziale, professionale e universitaria e alla formazione;

iii) lo sviluppo del potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione, in special modo attraverso studi e formazione post-laurea dei ricercatori;

b) rafforzare la capacità istituzionale e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni e dei servizi pubblici a livello nazionale, regionale e locale e, ove opportuno, delle parti sociali e delle organizzazioni non governative in una prospettiva di riforme, miglioramento della regolamentazione e buona governance, soprattutto nei settori economico, occupazionale, dell'istruzione, sociale, ambientale e giudiziario, promuovendo in particolare:

i) meccanismi per migliorare la corretta elaborazione, monitoraggio e valutazione delle strategie e dei programmi, anche tramite studi, statistiche e consulenze di esperti, sostegno al coordinamento interdipartimentale e dialogo fra gli organi pubblici e privati responsabili;

ii) potenziamento delle capacità nell'attuazione di strategie e programmi nei settori pertinenti, anche per quanto riguarda l'applicazione della legislazione, in particolare attraverso la formazione continua dei dirigenti e del personale e un sostegno specifico ai servizi fondamentali, agli ispettorati e ai soggetti socioeconomici, comprese le parti sociali e i partner ambientali, le organizzazioni non governative interessate e le organizzazioni professionali rappresentative.

3. Nell'ambito delle priorità di cui ai paragrafi 1 e 2 gli Stati membri possono concentrarsi su quelle più adatte a rispondere alle sfide specifiche che li riguardano.

4. Il Fondo può sostenere azioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, nel territorio degli Stati membri ammissibili al sostegno e al sostegno transitorio a titolo del Fondo di coesione, come stabilito rispettivamente dall'articolo 5, paragrafo 2, e dall'articolo 8, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 1083/2006.

5. Nell'attuare gli obiettivi e le priorità di cui ai paragrafi 1 e 2, il Fondo sostiene la promozione e l'integrazione delle attività innovative negli Stati membri.

6. Il Fondo sostiene inoltre azioni transnazionali e interregionali, in particolare attraverso la condivisione di informazioni, esperienze, risultati e buone prassi e lo sviluppo di strategie complementari e di azioni coordinate o congiunte.

7. In deroga all'articolo 34, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1083/2006, il finanziamento di misure intese a conseguire la priorità "inclusione sociale" di cui al paragrafo 1, lettera c), punto i), del presente articolo che rientrano nel campo d'applicazione del regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativo al FESR [6], può essere portato al 15 % dell'asse prioritario interessato.

Articolo 4

Coerenza e concentrazione del sostegno

1. Gli Stati membri provvedono affinché le azioni sostenute dal Fondo siano coerenti con la strategia europea per l'occupazione e contribuiscano alle azioni avviate nel contesto di quest'ultima. Essi accertano in particolare che la strategia contenuta nel quadro di riferimento strategico nazionale e le azioni contenute nei programmi operativi promuovano gli obiettivi, le priorità e i traguardi della strategia in ciascuno Stato membro nel quadro dei programmi nazionali di riforma e dei piani d'azione nazionali per l'inclusione sociale.

Gli Stati membri concentrano inoltre il sostegno, laddove il Fondo può contribuire alle politiche, sull'attuazione delle pertinenti raccomandazioni in materia di occupazione di cui all'articolo 128, paragrafo 4, del trattato, nonché dei pertinenti obiettivi della Comunità relativi all'occupazione in materia di inclusione sociale, istruzione e formazione. Gli Stati membri procedono in tal senso all'interno di un quadro di programmazione stabile.

2. Nell'ambito dei programmi operativi le risorse sono canalizzate dove la necessità è maggiore e si concentrano sui settori nei quali il sostegno del Fondo può contribuire significativamente al conseguimento degli obiettivi del programma. Per massimizzare l'efficacia del sostegno del Fondo, i programmi operativi tengono particolarmente conto, se del caso, delle regioni e delle località colpite dai problemi più gravi, quali le zone urbane svantaggiate e le regioni ultraperiferiche, le zone rurali in declino e le zone dipendenti dalla pesca, e quelle particolarmente colpite dagli effetti negativi delle delocalizzazioni di imprese.

3. Laddove appropriato, una breve sezione relativa al contributo del Fondo alla promozione degli aspetti dell'inclusione sociale pertinenti al mercato del lavoro è inserita nelle relazioni nazionali degli Stati membri nell'ambito del metodo di coordinamento aperto in relazione alla protezione sociale e all'inclusione sociale.

4. Gli indicatori contenuti nei programmi operativi cofinanziati dal Fondo hanno carattere strategico, sono numericamente limitati e riflettono quelli impiegati per l'attuazione della strategia europea per l'occupazione e nel contesto degli obiettivi pertinenti della Comunità in materia di inclusione sociale, istruzione e formazione.

5. Le valutazioni effettuate in rapporto all'intervento del Fondo verificano inoltre il contributo delle azioni sostenute dal Fondo all'attuazione della strategia europea per l'occupazione e agli obiettivi comunitari nei settori dell'inclusione sociale, della non discriminazione e della parità tra donne e uomini, e dell'istruzione e della formazione nello Stato membro interessato.

Articolo 5

Buona governance e partenariato

1. Il Fondo promuove la buona governance e il partenariato. Il suo sostegno è definito ed attuato al livello territoriale appropriato, tenendo conto del livello nazionale, regionale e locale conformemente all'ordinamento proprio di ciascuno Stato membro.
2. Gli Stati membri assicurano il coinvolgimento delle parti sociali e l'adeguata consultazione e partecipazione di altri portatori di interesse, al livello territoriale appropriato, nelle fasi di preparazione, attuazione e sorveglianza del sostegno del Fondo.
3. L'autorità di gestione di ciascun programma operativo incoraggia l'adeguata partecipazione delle parti sociali alle attività finanziate ai sensi dell'articolo 3.

Nell'ambito dell'obiettivo "Convergenza" una percentuale adeguata delle risorse del Fondo è destinata ad azioni di potenziamento delle capacità, che includono la formazione, le misure di messa in rete, il rafforzamento del dialogo sociale, e ad attività intraprese congiuntamente dalle parti sociali, in particolare per quanto riguarda l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a).

4. L'autorità di gestione di ciascun programma operativo incoraggia l'adeguata partecipazione e l'accesso delle organizzazioni non governative alle attività finanziate, particolarmente nei settori dell'inclusione sociale, della parità di genere e delle pari opportunità.

Articolo 6

Parità di genere e pari opportunità

Gli Stati membri provvedono affinché i programmi operativi comprendano una descrizione delle misure adottate per favorire la parità di genere e le pari opportunità nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi. Gli Stati membri promuovono una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla gestione e alla realizzazione dei programmi operativi a livello locale, regionale e nazionale, come opportuno.

Articolo 7

Innovazione

Nell'ambito di ciascun programma operativo, è riservata particolare attenzione alla promozione e integrazione delle attività innovative. L'autorità di gestione sceglie i temi che potranno beneficiare del finanziamento dell'innovazione in un contesto di partenariato e definisce idonee modalità di attuazione. Essa informa il comitato di sorveglianza di cui all'articolo 63 del regolamento (CE) n. 1083/2006 in merito ai temi prescelti.

Articolo 8

Azioni transnazionali e interregionali

1. Quando gli Stati membri sostengono azioni transnazionali e/o interregionali ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 6, del presente regolamento, nella forma di un asse prioritario specifico all'interno di un programma operativo, il contributo del Fondo può essere aumentato del 10 % a livello di asse prioritario. Tale maggior contributo non è incluso nel calcolo dei massimali stabiliti dall'articolo 53 del regolamento (CE) n. 1083/2006.

2. Gli Stati membri garantiscono, se opportuno con l'ausilio della Commissione, che il Fondo non finanzia operazioni specifiche finanziate contemporaneamente tramite altri programmi transnazionali comunitari, in particolare nei settori dell'istruzione e della formazione.

Articolo 9

Assistenza tecnica

La Commissione promuove in particolare scambi di esperienze, attività di sensibilizzazione, seminari, attività di rete e confronti paritetici che permettono di individuare e diffondere le buone prassi e incoraggiare l'apprendimento reciproco, la cooperazione transnazionale e interregionale, al fine di ampliare la dimensione politica e il contributo del Fondo agli obiettivi della Comunità in materia di occupazione e inclusione sociale.

Articolo 10

Rapporti

I rapporti annuale e finale di esecuzione di cui all'articolo 67 del regolamento (CE) n. 1083/2006 contengono, se appropriata, una sintesi in merito all'attuazione dei seguenti punti:

- a) integrazione della dimensione di genere nonché eventuali azioni specifiche nel settore;
- b) azioni intese ad aumentare la partecipazione dei migranti nel mondo del lavoro, rafforzando in tal modo la loro inclusione sociale;
- c) azioni intese a rafforzare l'integrazione nel mondo del lavoro delle minoranze, migliorandone in tal modo l'inclusione sociale;
- d) azioni intese a rafforzare l'integrazione nel mondo del lavoro e l'inclusione sociale di altre categorie svantaggiate, incluse le persone con disabilità;
- e) attività innovative, corredate di una presentazione dei temi, dei loro risultati e della loro diffusione ed integrazione;
- f) azioni transnazionali e/o interregionali.

Articolo 11

Ammissibilità delle spese

1. Il Fondo contribuisce alla spesa ammissibile che, in deroga all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), del regolamento (CE) n. 1083/2006, può includere le risorse finanziarie costituite collettivamente da datori di lavoro e lavoratori. L'assistenza assume la forma di sovvenzioni individuali o globali non rimborsabili, sovvenzioni rimborsabili, abbuoni di interessi sui prestiti, microcrediti, fondi di garanzia e acquisizione di beni e servizi conformemente alle norme in materia di appalti pubblici.

2. Le spese seguenti non sono ammissibili a un contributo del Fondo:

- a) l'imposta sul valore aggiunto recuperabile;
- b) gli interessi passivi;
- c) l'acquisto di mobili, attrezzature, veicoli, infrastrutture, beni immobili e terreni.

3. Le spese seguenti sono considerate ammissibili a un contributo del Fondo ai sensi del paragrafo 1, purché siano sostenute conformemente alle normative nazionali, comprese quelle in materia contabile, e alle condizioni specifiche sottoindicate:

- a) le indennità o retribuzioni versate da un terzo a beneficio dei partecipanti ad un'operazione e certificate al beneficiario;
- b) nel caso delle sovvenzioni, i costi indiretti dichiarati su base forfettaria fino al 20 % dei costi diretti di un'operazione;
- c) i costi di ammortamento di beni ammortizzabili di cui al paragrafo 2, lettera c), assegnati esclusivamente per la durata di un'operazione, nella misura in cui sovvenzioni pubbliche non hanno contribuito all'acquisto di tale attivo.

4. Le norme di ammissibilità enunciate all'articolo 7 del regolamento (CE) n. 1080/2006 si applicano alle azioni cofinanziate dal Fondo che rientrano nel campo d'applicazione dell'articolo 3 del suddetto regolamento.

Articolo 12

Disposizioni transitorie

1. Il presente regolamento non pregiudica il proseguimento o la modifica, compresa la soppressione, totale o parziale, dell'intervento approvato dalla Commissione in base al regolamento (CE) n. 1784/1999, o a qualsiasi altro atto normativo applicabile a detto intervento al 31 dicembre 2006, che si applicano pertanto successivamente a tale data a detto intervento o progetto fino alla loro chiusura.

2. Le richieste di contributo presentate ai sensi del regolamento (CE) n. 1784/1999 restano valide.

Articolo 13

Abrogazione

1. Fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 12 del presente regolamento, il regolamento (CE) n. 1784/1999 è abrogato con effetto dal 1o gennaio 2007.
2. I riferimenti al regolamento (CE) n. 1784/1999 si intendono fatti al presente regolamento.

Articolo 14

Clausola di revisione

Il Parlamento europeo e il Consiglio riesaminano il presente regolamento entro il 31 dicembre 2013, secondo la procedura di cui all'articolo 148 del trattato.

Article 15

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Strasburgo, addì 5 luglio 2006.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

J. Borrell Fontelles

Per il Consiglio

La presidente

P. Lehtomäki

[1] GU C 234 del 22.9.2005, pag. 27.

[2] GU C 164 del 5.7.2005, pag. 48.

[3] Parere del Parlamento europeo del 6 luglio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale), posizione comune del Consiglio del 12 giugno 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e posizione del Parlamento europeo del 4 luglio 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

[4] Cfr. pag. 25 della presente Gazzetta ufficiale.

[5] GU L 213 del 13.8.1999, pag. 5.

[6] Cfr. pag. 1 della presente Gazzetta ufficiale.



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 1.3.2006
COM(2006) 92 definitivo

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

Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini

2006-2010

{SEC(2006) 275 }

INTRODUZIONE

La presente tabella di marcia delinea sei ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari. La Commissione non può conseguire questi obiettivi da sola, poiché in numerosi settori il centro di gravità dell'azione si colloca a livello degli Stati membri. La presente tabella di marcia rappresenta quindi l'impegno della Commissione di portare avanti la parità tra donne e uomini rafforzando la collaborazione con gli Stati membri e con gli altri soggetti interessati.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini²⁴ relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività), e su provvedimenti specifici.

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. L'UE ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile. Il Parlamento europeo è stato un partner importante per la realizzazione di questi progressi. Numerose donne hanno raggiunto i più alti livelli d'istruzione, sono entrate nel mercato del lavoro e hanno svolto ruoli importanti nella vita pubblica. Tuttavia, le diseguaglianze rimangono e possono aggravarsi, poiché l'incremento della concorrenza economica su scala mondiale richiede una forza lavoro più mobile e flessibile. Tali esigenze possono pregiudicare maggiormente le donne, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini, del persistere degli stereotipi di genere nonché dell'ineguale carico di responsabilità familiari rispetto agli uomini. I progressi compiuti dalle donne in settori chiave della strategia di Lisbona come l'istruzione e la ricerca, non si riflettono pienamente nella posizione delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta di uno spreco di capitale umano che l'UE non può permettersi. Nel contempo i tassi di natalità ridotti e l'assottigliarsi della manodopera costituiscono una minaccia per il ruolo economico e politico dell'UE.

L'UE rimane un partner importante a livello mondiale nella promozione della parità tra donne e uomini. La trasformazione della globalizzazione in una forza positiva per tutti gli uomini e le donne e la lotta alla povertà sono sfide prioritarie. Le tecnologie delle comunicazioni rendono più facili e diffusi crimini come la tratta degli esseri umani.

Per consentire all'UE di far fronte a queste sfide occorre accelerare i progressi verso la parità tra donne e uomini e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche, in particolare negli ambiti identificati dalla presente tabella di marcia.

²⁴ COM(2000) 335.

PARTE I AMBITI PRIORITARI DELL'AZIONE A FAVORE DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI

1. REALIZZARE UNA PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI

1.1 Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

1.2 Eliminare la disparità retributiva

Nonostante la legislazione dell'UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini²⁵, un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

1.3 Le donne imprenditrici

Le donne costituiscono in media il 30% degli imprenditori dell'UE. Spesso esse affrontano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti. È necessario attuare più adeguatamente le raccomandazioni del piano d'azione dell'UE sull'imprenditorialità relative all'esigenza di favorire l'avvio di imprese da parte di donne mediante un migliore accesso ai finanziamenti e lo sviluppo di reti di imprenditori.

1.4 Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà

I sistemi di protezione sociale dovrebbero eliminare i disincentivi che dissuadono le donne e gli uomini dall'entrare o dal rimanere nel mercato del lavoro, consentendo l'accumulo di diritti pensionistici individuali. È tuttavia probabile che le donne abbiano carriere più brevi o interruzioni di carriera e ottengano così meno diritti degli uomini. Questo aumenta il rischio di povertà, in particolare per le famiglie monoparentali, le donne più anziane o le donne che lavorano in imprese a conduzione familiare, per esempio nel settore agricolo o della pesca. Il nuovo fondo europeo per la pesca (FEP) e le politiche a favore dello sviluppo rurale (FEASR) possono migliorare la situazione delle donne in questi settori. È essenziale che i sistemi di protezione sociale assicurino a queste donne l'accesso a prestazioni adeguate, in particolare al momento del pensionamento.

1.5 Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario

Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari, alle malattie, ai problemi e alle pratiche che influiscono sulla loro salute, in particolare per quanto riguarda questioni ambientali, quali l'impiego di prodotti chimici e di pesticidi, che spesso vengono trasmessi durante la

²⁵ Divario non aggiustato.

gravidanza e attraverso l'allattamento. Le ricerche mediche e numerose norme sanitarie e di sicurezza riguardano prevalentemente gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile. È necessario approfondire le conoscenze in questo ambito e occorrono maggiori statistiche e indicatori. I servizi sociali, sanitari e di custodia vanno modernizzati al fine di migliorarne l'accessibilità e la qualità e di adattarli in tal modo alle nuove, specifiche esigenze delle donne e degli uomini.

1.6 Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

L'UE è impegnata nell'eliminazione di tutte le discriminazioni e nella creazione di una società aperta a tutti, fondata sull'inclusione. Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini. La situazione delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica: sono spesso vittime di una doppia discriminazione. Per questa ragione occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.

Azioni chiave

La Commissione intende:

monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:

- negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine²⁶, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;
- nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
- nelle attività nazionali e comunitarie relative all'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);
- promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi strutturali²⁷, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
- nel quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea²⁸, nel seguito dato al piano d'azione sull'immigrazione legale²⁹, nel Fondo sociale europeo (FSE) e nel progetto di Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;

presentare una Comunicazione sulla disparità retributiva nel 2007;

redigere entro il 2010 una relazione sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura³⁰;

²⁶ COM(2005) 706.

²⁷ Cfr. le linee guida della strategia comunitaria sulla politica di coesione, COM(2005) 299.

²⁸ COM(2005) 389.

²⁹ COM(2005) 669.

³⁰ Direttiva 2004/113/CE.

promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini.

2. FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

2.1 Orari di lavoro flessibili per donne e uomini

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile, migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini. Il fatto che molte più donne di uomini ricorrano a tali orari causa tuttavia uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

2.2 Aumentare i servizi di custodia

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona³¹, e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

2.3 Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

Azioni chiave

La Commissione intende:

presentare entro il 2006 una comunicazione sulla demografia³² che affronti il problema dell'equilibrio tra vita familiare e attività professionale;

sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;

sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

³¹ Fornire entro il 2010 servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

³² Seguito al COM(2005) 94.

3. PROMUOVERE LA PARI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE

3.1 La partecipazione delle donne alla politica

La persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

3.2 Le donne nel processo decisionale economico

Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale economico può contribuire a creare un ambiente e una cultura del lavoro più produttivi e innovativi e a migliorare lo sviluppo economico. La trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini sono essenziali.

3.3 Le donne nella scienza e nella tecnologia

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo³³ del 25% delle donne in posizioni direttive nel settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

Azioni chiave

La Commissione intende:

monitorare e promuovere l'integrazione di genere, segnatamente:

- nella politica europea di ricerca e nel settimo programma quadro, in particolare assicurando l'attuazione di piani d'azione relativi alla parità tra donne e uomini, sviluppando ricerche mirate sulla dimensione di genere e verificando l'integrazione della dimensione di genere e la partecipazione delle donne al Consiglio europeo sulla ricerca, che si riunirà prossimamente;
- nel programma "Istruzione e formazione 2010", promuovendo l'accesso delle donne a carriere tecniche e scientifiche, conformemente all'obiettivo europeo di stabilire l'equilibrio tra i generi in questo settore; mediante l'elaborazione nel 2007 di una guida europea di pratiche ottimali relative alla problematica di genere nel settore delle TIC;
- nell'attuazione del prossimo programma "Cittadini per l'Europa", includendo la parità tra i generi come uno dei temi prioritari nell'ambito della cittadinanza attiva e mobilitando le reti esistenti;

istituire nel 2007 una rete di donne che occupano posizioni di responsabilità a livello politico ed economico;

sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

³³ Conclusioni del Consiglio del 18.4.2005.

4. ELIMINARE LA VIOLENZA BASATA SUL GENERE E LA TRATTA DI ESSERI UMANI

4.1 Eradicazione della violenza fondata sul genere

L'UE è impegnata nella lotta contro ogni forma di violenza. Le donne sono le principali vittime della violenza basata sul genere. Si tratta di una violazione del diritto fondamentale alla vita, alla sicurezza, alla libertà e all'integrità fisica ed emotiva, che non può essere tollerata né giustificata per alcun motivo. La prevenzione è essenziale e richiede istruzione, conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali. Occorre un intervento urgente al fine di eliminare attitudini e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci forzati e i delitti d'onore.

4.2 Eliminazione della tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali. Si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime³⁴. Vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale. Questo approccio si riflette nell'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani³⁵. La direttiva sul titolo di soggiorno da rilasciare alle vittime della tratta³⁶ costituirà un nuovo strumento di reintegrazione delle vittime mediante l'accesso al mercato del lavoro, la formazione professionale e l'istruzione. Le sinergie con il FSE vanno sfruttate pienamente. L'UE dovrebbe elaborare dati comparabili per valutare ogni anno la situazione della tratta di esseri umani in ciascun paese.

Azioni chiave

La Commissione intende:

pubblicare nel 2006 una comunicazione sull'istituzione di un sistema di statistiche comparabili sul crimine, le vittime e la giustizia penale e controllare i progressi a livello di UE;

sostenere gli sforzi degli Stati membri e delle ONG volti all'eradicazione della violenza basata sul genere, comprese pericolose pratiche abituali o tradizionali, promuovendo campagne di sensibilizzazione, sostenendo la formazione di reti, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, attuando programmi destinati alle vittime, così come ai colpevoli e incoraggiando gli Stati membri a elaborare piani d'azione nazionali;

dare un seguito alla comunicazione e al piano d'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani e promuovere l'uso di tutti gli strumenti esistenti, compreso il FSE, per la reintegrazione nella società civile delle vittime della violenza e della tratta di esseri umani.

5. ELIMINARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SOCIETÀ

5.1 Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani qualifiche adeguate, perciò è altrettanto

³⁴ COM(2005) 514.

³⁵ GU C 311 del 9.12.2005, pag. 1.

³⁶ Direttiva 2004/81/CE.

importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

5.2 Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

5.3 Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione hanno un ruolo importante da svolgere nella lotta contro gli stereotipi di genere. Essi possono contribuire a presentare un quadro realistico delle competenze e del potenziale delle donne e degli uomini nella società moderna ed evitare di rappresentarli in modo degradante ed offensivo. È opportuno promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e campagne di sensibilizzazione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

sostenere interventi volti ad eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi educativi e culturali dell'UE, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;

sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;

rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito³⁷.

6. PROMUOVERE LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI ALL'ESTERNO DELL'UE

6.1 Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati³⁸

I paesi che aderiscono all'UE devono sottoscrivere pienamente il principio di parità tra donne e uomini. Essi devono assicurare una rigorosa attuazione della legislazione e istituire adeguati sistemi amministrativi e giudiziari. Il controllo del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità tra i generi costituirà un aspetto prioritario dei futuri processi di allargamento.

6.2 Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo

La parità tra donne e uomini costituisce un obiettivo in sé, un diritto umano, e contribuisce a ridurre la povertà. L'UE svolge un ruolo chiave nell'impegno internazionale a favore dello sviluppo e aderisce a principi riconosciuti a livello internazionale, quali la dichiarazione di sviluppo del millennio e la piattaforma d'azione di Pechino (PAP). Essa ha riaffermato la parità tra i generi come

³⁷ COM(2005) 494.

³⁸ Albania, Bosnia ed Erzegovina, Serbia e Montenegro, compreso il Kosovo. Cfr. anche COM(2005) 561.

uno dei cinque principi chiave della politica di sviluppo nell'ambito del "Consenso europeo sullo sviluppo"³⁹. Nella nuova strategia dell'UE per l'Africa⁴⁰ la parità tra donne e uomini figura come elemento chiave di tutti i partenariati e tutte le strategie di sviluppo nazionali. L'UE è impegnata a promuovere la parità tra i generi nelle relazioni esterne, anche attraverso la PEV. Gli interventi umanitari dell'UE tengono particolarmente conto delle esigenze specifiche delle donne.

In tutto il mondo l'UE continuerà a promuovere l'istruzione e un ambiente sicuro per le donne e le bambine, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, così come l'emancipazione delle donne, aspetti che contribuiscono a combattere l'HIV/AIDS, e la lotta contro la mutilazione genitale femminile. L'UE e i suoi Stati membri devono favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e politica, al processo decisionale, alla prevenzione e alla soluzione dei conflitti nonché ai processi di pace e di ricostruzione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

controllare e far prendere coscienza del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione dell'acquis comunitario sulla parità tra donne e uomini nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati, in particolare nella programmazione degli aiuti di preadesione e nei negoziati di adesione;

monitorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici nella PEV, nelle relazioni esterne e nelle politiche di sviluppo dell'UE, a livello di dialogo politico e di programmazione (documenti strategici nazionali e documenti strategici sulla riduzione della povertà). A livello di attuazione una particolare attenzione sarà rivolta all'integrazione della dimensione di genere nelle nuove modalità di aiuto (sostegno di bilancio e programmi settoriali);

presentare nel 2006 una comunicazione intitolata "Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo";

promuovere l'integrazione di genere nelle operazioni di aiuti umanitari dell'UE, integrando la dimensione di genere negli esami tematici e tecnici (anche nello sviluppo delle capacità) e nelle valutazioni;

rafforzare la parità tra i generi nella regione mediterranea, organizzando in particolare una Conferenza ministeriale Euromed sulla parità tra donne e uomini, preceduta da una consultazione della società civile, che potrebbe condurre all'adozione di un piano d'azione;

contribuire all'attuazione degli obiettivi della PAP e di altre convenzioni internazionali e regionali pertinenti sostenendo i programmi, lo sviluppo delle capacità e le strutture di raccolta dei dati nei paesi in via di sviluppo;

contribuire all'attuazione della risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza, segnatamente elaborando nel 2006 orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione alla gestione delle crisi;

promuovere le organizzazioni e le reti di donne.

³⁹ Consiglio del 22.11.2005.

⁴⁰ COM(2005) 489.

PARTE II: MIGLIORARE LA GOVERNANCE SULLA PARITÀ TRA I GENERI

La parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. La Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno⁴¹ e sostiene una serie di strutture⁴² che si occupano della problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi. Tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati dalla presente tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, i parlamenti, le parti sociali e la società civile. Il contributo dei ministri per le pari opportunità è indispensabile: le loro riunioni regolari e le conferenze della presidenza, sostenute dalla Commissione, costituiscono occasioni importanti di dialogo e monitoraggio. Il patto europeo per la parità tra i generi dimostra l'impegno degli Stati membri al più alto livello politico per intensificare gli sforzi volti all'attuazione della parità tra donne e uomini in collaborazione con la Commissione.

Il futuro Istituto europeo per l'uguaglianza di genere⁴³ metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi. I Fondi strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della presente tabella di marcia. L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.

Azioni chiave

La Commissione intende:

rafforzare le proprie strutture

- partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
- monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti⁴⁴; facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;

potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale

- creare nel 2006 una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE;
- rafforzare la cooperazione a livello di UE con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
- incoraggiare e sostenere l'attività delle parti sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;

sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere

- rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto⁴⁵ delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il

⁴¹ Allegato III.

⁴² Allegato II.

⁴³ COM(2005) 81.

⁴⁴ Decisione 2000/407/CE.

⁴⁵ SEC(2005) 791.

bilancio di genere a livello di UE, in particolare nei Fondi strutturali entro i limiti della gestione concorrente;

- promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;

potenziare l'efficacia della legislazione

- riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005⁴⁶, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
- monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
- informando i cittadini dell'UE dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale "La tua Europa"⁴⁷ e il Servizio di orientamento per i cittadini⁴⁸.

Controllo dei progressi

La responsabilità è essenziale ai fini di una governance efficace. La Commissione controllerà e valuterà l'attuazione della presente tabella di marcia. Il programma di lavoro annuale per l'integrazione della dimensione di genere è uno strumento utile che sarà mantenuto e adattato per monitorare la tabella di marcia.

La Commissione intende:

controllare i progressi compiuti in tema di parità tra i generi e fornire orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nella relazione annuale sulla parità tra donne e uomini e seguire l'attuazione della tabella di marcia mediante il programma di lavoro annuale;

assicurare un monitoraggio politico mediante le riunioni dei ministri responsabili delle questioni di parità tra i generi e del gruppo dei commissari sui diritti fondamentali e le pari opportunità. Il gruppo interservizi della Commissione sull'integrazione della dimensione di genere sosterrà il gruppo dei commissari contribuendo all'elaborazione del programma di lavoro annuale e collegherà altri gruppi attivi nel settore della parità tra i generi⁴⁹;

elaborare ulteriori indicatori, se necessario⁵⁰; definire un nuovo indice composito sulla parità tra donne e uomini nel 2007; elaborare entro il 2010 con gli Stati membri nuovi indicatori relativi ai 12 settori critici della piattaforma d'azione di Pechino; sostenere l'elaborazione a livello di UE di dati comparabili sulla parità tra i generi e di statistiche disaggregate in base al sesso;

presentare una relazione sui progressi nell'applicazione della tabella di marcia nel 2008 ed effettuare nel 2010 una valutazione della tabella di marcia proponendo un seguito adeguato.

⁴⁶ COM(2004) 279.

⁴⁷ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/it/citizens/home.html>

⁴⁸ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_it.htm

⁴⁹ Allegato II.

⁵⁰ Allegato I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

Employment rates (women, men and gap) - Eurostat

Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat

Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed

Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat

Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat

At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat

At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat

Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat

Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat

Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
Time-use of women and men : to be further developed

Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat

Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat

Care of elderly persons: to be further developed

Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making

Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making

Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making

Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science

Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science

Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

crimes: to be further developed

victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat

Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat

Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat

stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat

Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

Follow-up of MDG : to be further developed

BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at

national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds. The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The **Expert Group on Trafficking in Human Beings** is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);

External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;

Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;

Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.



—
**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 18 maggio 2006 (30.05)
(OR. en)**

**7775/1/06
REV 1**

CONCL 1

NOTA DI TRASMISSIONE

- | | |
|--------------|---|
| 10) della: | 11) Presidenza |
| 12) alle: | 13) delegazioni |
| 14) Oggetto: | 15) CONSIGLIO EUROPEO DI BRUXELLES |
| | 16) 23/24 MARZO 2006 |
| | 17) |
| | 18) CONCLUSIONI DELLA PRESIDENZA |
-

Si allega, per le delegazioni, la versione riveduta delle conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles (23/24 marzo 2006).

ESTRATTO

[...]

40. Riconoscendo che politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, il Consiglio europeo sottolinea che è ora di impegnarsi decisamente a livello europeo per attuare politiche che promuovano l'occupazione delle donne e per assicurare un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata. A tal fine il Consiglio europeo approva il patto europeo per la parità di genere (cfr. allegato II) e concorda che la disponibilità di strutture valide per la custodia dell'infanzia dovrebbe essere aumentata in funzione degli obiettivi nazionali dei singoli Stati membri.

[...]

PATTO EUROPEO PER LA PARITÀ DI GENERE

Considerando la tabella di marcia per la parità di genere proposta dalla Commissione e la necessità di:

- contribuire alla realizzazione delle ambizioni dell'UE sulla parità di genere come menzionato nel trattato,
- colmare i divari di genere nell'occupazione e nella protezione sociale, contribuendo così ad utilizzare pienamente il potenziale produttivo della forza lavoro europea,
- contribuire ad affrontare le sfide demografiche promuovendo un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini,

il Consiglio europeo ha adottato un patto europeo per incoraggiare l'azione a livello di Stati membri e di Unione nei seguenti settori:

Misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

- promuovere l'occupazione delle donne in tutte le fasce d'età e ridurre i divari di genere nell'occupazione, anche tramite la lotta a tutte le forme di discriminazione;
- parità di retribuzione per pari lavoro;
- combattere gli stereotipi di genere, in particolare quelli relativi alla segregazione in base al genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione;
- considerare come rendere i regimi previdenziali più favorevoli all'occupazione delle donne;
- promuovere l'emancipazione delle donne nella vita politica ed economica e l'imprenditorialità femminile;
- incoraggiare le parti sociali e le imprese a sviluppare iniziative a favore della parità di genere e promuovere piani per la parità di genere sul luogo di lavoro;
- integrare la prospettiva di genere in tutte le attività pubbliche.

Misure per promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti

- raggiungere gli obiettivi stabiliti al Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002 sulla disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini;
- migliorare la disponibilità delle strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti;
- promuovere il congedo parentale sia per le donne che per gli uomini.

Misure per rafforzare la governance tramite l'integrazione di genere e un migliore monitoraggio

- assicurare che gli effetti della parità di genere siano tenuti in considerazione nelle valutazioni d'impatto delle nuove politiche dell'UE;
- sviluppare ulteriormente le statistiche e gli indicatori disaggregati per sesso;
- utilizzare pienamente le opportunità fornite dalla creazione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

Il patto europeo per la parità di genere e la relazione annuale sull'uguaglianza tra donne e uomini dovrebbero essere integrati nei meccanismi esistenti di follow-up del partenariato per la crescita e l'occupazione, tenendo in considerazione il patto europeo per la gioventù, e mirare a promuovere l'attuazione dell'integrazione di genere con le azioni intraprese nell'ambito della strategia. Nella stesura di relazioni in merito all'attuazione dei loro programmi nazionali di riforma per la crescita e l'occupazione, gli Stati membri sono incoraggiati a includere la prospettiva della parità di genere, specialmente riguardo all'orientamento 18. La Commissione ed il Consiglio sono invitati a fare altrettanto nella relazione annuale sullo stato di avanzamento del partenariato per la crescita e l'occupazione.

D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 ⁽¹⁾.

Attuazione della *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 .

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la *direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004*, del Consiglio, 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;

Vista la *legge 25 gennaio 2006, n. 29*, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 2005, ed in particolare gli articoli 1, 3 e l'allegato *B*;

Visto il *decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 27 luglio 2007;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 23 ottobre 2007;

Sulla proposta del Ministro per le politiche europee e del Ministro per i diritti e le pari opportunità e, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico e della solidarietà sociale;

Emana il seguente decreto legislativo:

1. *Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.*

1. Dopo il titolo II del libro III del *decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, è aggiunto il seguente:

«Titolo II-*bis*

PARITÀ DI TRATTAMENTO

TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO

A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA

Capo I

Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione

Art. 55-*bis*.

Nozioni di discriminazione

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.

4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale,

aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

Art. 55-ter.

Divieto di discriminazione

1. È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.

3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:

a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;

b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;

c) istruzione pubblica e privata.

4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.

6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.

7. È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Art. 55-*quater*.

*Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi
assicurativi e altri servizi finanziari*

1. Nei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.
2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.
3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'articolo 55-*novies*.
4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'articolo 55-*ter*.
5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Capo II

Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-quinquies.

Procedimento per la tutela contro le discriminazioni

per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi

e loro fornitura

1. In caso di violazione ai divieti di cui all'articolo 55-*ter*, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Il giudice può ordinare al convenuto di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentito il ricorrente nel caso di ricorso presentato ai sensi dell'articolo 55-*septies*, comma 2.

2. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del Tribunale del luogo di domicilio dell'istante che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica. La domanda può essere proposta anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, salvi gli effetti della prescrizione.

3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.

4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tale caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.

7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-*ter*, comma 7.

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-*ter*, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione dei provvedimenti di cui ai commi 4, 5 e 6, è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni.

Art. 55-sexies.

Onere della prova

1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-*septies*, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-*ter*, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto.

Art. 55-septies.

Legittimazione ad agire di associazioni ed enti

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 55-*quinquies* in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il

Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1.

Capo III

Promozione della parità di trattamento

Art. 55-octies.

Promozione del principio di parità di trattamento

nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche.

Art. 55-novies.

Ufficio per la promozione della parità di trattamento

nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall'Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all'Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 55-*septies*, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 55-*septies*, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'Ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.

5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonché di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.

6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

Art. 55-*decies*.

Relazione alla Commissione europea

1. Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.»⁽²⁾.

(2) Articolo così rettificato con *Comunicato 18 gennaio 2008* (Gazz. Uff. 18 gennaio 2008, n. 15).

2. Disposizioni finanziarie.

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

2. Le pubbliche amministrazioni provvederanno alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

3. Entrata in vigore.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.