

IT

IT

IT



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 29.7.2009
COM(2009) 409 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO
EUROPEO**

Relazione sull'applicazione della direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO EUROPEO

Relazione sull'applicazione della direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

1. INTRODUZIONE

Il 23 settembre 2002, a norma dell'articolo 141, paragrafo 3, del trattato CE, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro¹. La direttiva 2002/73/CE (di seguito "la direttiva") costituisce una misura fondamentale del diritto comunitario in vigore in tema di parità tra uomini e donne. Essa è entrata in vigore il 5 ottobre 2002 e le sue disposizioni andavano recepite dagli Stati membri entro il 5 ottobre 2005. Dal 15 agosto 2009 la direttiva 76/207/CEE (di seguito "la direttiva modificata") sarà formalmente abrogata e sostituita dalla direttiva rifusa 2006/54/CE². La rifusione non altera i termini di attuazione della direttiva 2002/73/CE.

A norma dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2002/73/CE³, gli Stati membri erano tenuti a comunicare alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva. La presente relazione è basata sulle informazioni pervenute dagli Stati membri, segnatamente in risposta a un questionario sull'applicazione della direttiva elaborato dai servizi della Commissione e inviato agli Stati membri nel gennaio 2009. Altre fonti comprendono risoluzioni del Parlamento europeo⁴ e informazioni raccolte dalla Commissione durante il monitoraggio dell'attuazione della direttiva. Anche le parti sociali europee e la Lobby europea delle donne sono state consultate sulle questioni sollevate dalla direttiva.

Scopo della presente relazione è evidenziare alcuni aspetti particolarmente importanti o problematici e individuare buone pratiche. Vengono esaminati i problemi connessi al recepimento, l'impatto della direttiva, l'applicazione dei diritti e il ruolo di organismi di parità, parti sociali e ONG.

¹ GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.

² 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 (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

³ Nelle parti successive della presente relazione viene fatto sempre riferimento alle disposizioni della direttiva modificata 76/207/CEE e non a quelle della direttiva di modifica 2002/73/CE.

⁴ Cfr. in particolare la risoluzione del 15 gennaio 2009 sul recepimento e l'applicazione della direttiva 2002/73/CE, [2008/2039(INI)].

La relazione non mira tuttavia ad effettuare una valutazione esaustiva della legalità di tutte le misure di recepimento nazionali. Essa lascia pertanto impregiudicati i procedimenti per infrazione che la Commissione ha deciso o può decidere di iniziare in futuro sulle modalità di recepimento di alcune disposizioni della direttiva da parte degli Stati membri.

2. RECEPIMENTO E PROCEDIMENTI PER INFRAZIONE

Allo scadere del termine di recepimento nove Stati membri (AT, BE, DE, DK, ES, EL, FI, LU e NL) non avevano ancora comunicato le misure di recepimento nazionali. Nei confronti di tali Stati membri sono stati pertanto iniziati procedimenti per infrazione a norma dell'articolo 226 del trattato CE. Per due di questi procedimenti (nei confronti di Belgio e Lussemburgo) si è adita la Corte di giustizia, la quale ha dichiarato che i due Stati membri, non avendo adottato entro il termine prescritto le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva 2002/73/CE, sono venuti meno agli obblighi ad essi incombenti in forza di tale direttiva⁵. Sia il Belgio che il Lussemburgo hanno adottato nuove disposizioni legislative in seguito alla sentenza della Corte e i procedimenti nei loro confronti sono stati conclusi.

Dopo aver verificato la conformità alla direttiva delle disposizioni legislative comunicate dagli Stati membri, la Commissione, a norma dell'articolo 226 del trattato CE, ha iniziato 22 procedimenti per infrazione nei confronti di altrettanti Stati membri. In seguito a vari reclami da parte dei cittadini il numero dei procedimenti è salito a 25. I procedimenti per infrazione hanno offerto alla Commissione uno strumento di dialogo con gli Stati membri in seguito al quale le disposizioni legislative di alcuni Stati membri sono state allineate alla direttiva e i procedimenti sono stati conclusi (durante la redazione della presente relazione i procedimenti contro CY e EL sono stati conclusi).

L'elevato numero di procedimenti può essere in parte spiegato dall'ampio campo di applicazione e dalla relativa complessità delle disposizioni legislative. Nonostante il numero dei procedimenti che restano in corso, la maggior parte degli Stati membri ha compiuto notevoli progressi nell'applicazione della direttiva 2002/73/CE. Nel quadro dei procedimenti per infrazione gli Stati membri hanno spesso modificato le loro disposizioni legislative giungendo a un rispetto parziale o quasi completo delle disposizioni della direttiva, sebbene non sufficiente per concludere i procedimenti per infrazione. I problemi di recepimento individuati riguardano vari aspetti della direttiva e variano a seconda dello Stato membro, anche se alcuni punti ricorrono più spesso di altri, come indicato di seguito.

3. IMPATTO DELLA DIRETTIVA

Sebbene la legislazione comunitaria sulla parità di genere nell'accesso al lavoro e nelle condizioni di lavoro sia in vigore da decenni, la direttiva costituisce un passo importante nello sviluppo di tale legislazione, portando le norme in questo settore allo stesso livello di quelle del diritto comunitario moderno che vietano la discriminazione per altri motivi⁶. Il suo

⁵ Sentenza del 17 luglio 2008 nella causa C-543/07, Commissione/Belgio; e nella causa C-340/07, Commissione/Lussemburgo, Racc. 2008, pagg. I-43.

⁶ Cfr. la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 20 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22) e direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale

impatto sulla legislazione dei singoli Stati membri dipende dallo sviluppo della normativa sulla parità di genere nel paese interessato, sebbene tutti gli Stati membri abbiano dovuto apportare qualche modifica al proprio diritto interno per uniformarvisi.

L'articolo 1 (1 *bis*) della direttiva modificata riguarda l'obbligo dell'**integrazione delle questioni di genere**, ovvero la prescrizione per gli Stati membri di tener conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori che rientrano nel campo di applicazione materiale di tale direttiva. Gli Stati membri hanno ottemperato a tale obbligo in modi diversi: alcuni lo hanno previsto nella legislazione, conferendogli lo status di principio giuridico (DK, ES, FI, IT, PL, PT e SE); altri hanno adottato programmi strategici (ad es. BG, CZ, EL, FI, LT, LV, PT, SE e SI), spesso sviluppati in programmi periodici più dettagliati; altri ancora hanno adottato orientamenti per l'attuazione dell'integrazione delle questioni di genere (AT), mentre alcuni hanno previsto soluzioni istituzionali in forma di organismi interministeriali (CZ, DE e PT) o punti di riferimento sulle questioni di genere presso ministeri e altre autorità (BG e CZ). Alcuni Stati membri (quali CZ, DK, EE, ES, LU e UK) hanno introdotto l'obbligo di effettuare una valutazione *ex ante* relativa all'incidenza sulla parità di genere di leggi o politiche previste. L'importanza di attuare l'integrazione delle questioni di genere a livello locale è stata evocata da BG, ES e FR, mentre in DE, EE e FI viene proposta una formazione sull'integrazione delle questioni di genere.

La direttiva 2002/73/CE **ha ampliato il campo di applicazione della direttiva 76/207/CEE**, in particolare vietando ogni discriminazione per quanto riguarda le condizioni di accesso al lavoro autonomo nonché l'affiliazione e l'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 [articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e d)]. I problemi relativi al recepimento di tali disposizioni in alcuni Stati membri erano dovuti principalmente alla mancata inclusione del lavoro autonomo nonché dell'affiliazione e dell'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro tra i settori che formano oggetto del divieto di discriminazione.

Un notevole contributo della direttiva al diritto comunitario sulla di parità di genere è stato il chiarimento del concetto di discriminazione mediante una **definizione** esplicita delle forme di discriminazione (discriminazione diretta e indiretta, molestie, molestie sessuali e ordini di discriminare) così come una più chiara definizione dell'ambito di protezione (articolo 2, paragrafi 2 e 4). Per applicare correttamente tali disposizioni la maggior parte degli Stati membri ha dovuto adottare disposizioni legislative o modificare quelle in vigore. Sfortunatamente il recepimento di queste disposizioni fondamentali non è stato del tutto privo di difficoltà: durante il monitoraggio dell'attuazione della direttiva si è constatato frequentemente che alcune definizioni nazionali della discriminazione, segnatamente della discriminazione indiretta, erano più limitate delle definizioni della direttiva.

Anche le **eccezioni** al principio della non discriminazione costituiscono un aspetto fondamentale dell'ambito di protezione dalla discriminazione. In conformità della direttiva modificata la discriminazione indiretta può essere giustificata in determinate circostanze (si veda l'articolo 2, paragrafo 2). Inoltre, a norma dell'articolo 2, paragrafo 6, una differenza di trattamento non costituisce discriminazione laddove tale caratteristica costituisca un requisito

per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato. I problemi registrati nel recepimento di tali disposizioni sono emersi in una serie di Stati membri nei quali le eccezioni sono state formulate in modo troppo ampio, riducendo così l'ambito di protezione.

La direttiva definisce le **molestie** e, per la prima volta nel diritto comunitario, le **molestie sessuali** come forme di discriminazione. Uno degli errori constatati nel recepimento di tali disposizioni in alcuni Stati membri è consistito nel limitare la protezione ai rapporti tra i lavoratori e i loro superiori, escludendo così i colleghi di lavoro o altri terzi. Con il passare del tempo e con l'avanzamento dei procedimenti per infrazione alcuni Stati membri hanno corretto le proprie definizioni di queste forme di discriminazione.

Le disposizioni hanno avuto un impatto diverso a seconda degli Stati membri. La legislazione di alcuni Stati membri contemplava la protezione dalle molestie e/o dalle molestie sessuali già prima dell'adozione della direttiva 2002/73/CE: le molestie basate sul genere ad esempio costituivano già un'infrazione in DK, SE e UK. In AT le molestie basate sul genere sono diventate un'infrazione in seguito all'adozione della direttiva. Il recepimento della direttiva ha comunque offerto a tali Stati membri la possibilità di migliorare la chiarezza giuridica o di potenziare altrimenti la protezione (ad esempio AT ha aumentato l'indennità prevista in tali situazioni, mentre UK ha adeguato la normativa sulle prove), nonché di accrescere la visibilità del problema (in UK ad esempio ora sia la legislazione sia la giurisprudenza disciplinano le molestie e le molestie sessuali). In altri Stati membri la direttiva, oltre a una maggiore sensibilizzazione, ha comportato modifiche legislative più profonde: ad esempio, disposizioni legislative che vietano le molestie e/o le molestie sessuali sono state introdotte per la prima volta in CY, CZ, ES, IT, PL e SK, e tali comportamenti sono stati riconosciuti come una forma di discriminazione in FI, FR e PT.

Numerosi Stati membri sottolineano la scarsa consapevolezza delle molestie e delle molestie sessuali nell'opinione pubblica e indicano che la sensibilizzazione resta essenziale per combatterle. L'applicazione delle disposizioni presenta problemi specifici perché le vittime sono particolarmente vulnerabili e raramente ricorrono ad azioni giudiziarie (la maggior parte degli Stati membri segnala un numero esiguo di casi denunciati all'autorità giudiziaria). Le ONG, i sindacati e gli organismi di parità che forniscono assistenza alle vittime e informazioni ai datori di lavoro svolgono un ruolo specifico per il miglioramento della situazione. Poiché gli autori delle molestie sessuali sono spesso colleghi delle vittime, il datore di lavoro ha un ruolo fondamentale nel prevenirle. I consulenti appositamente nominati nelle imprese (ad. es. in BE e SI) costituiscono una modalità di prevenzione.

Anche il trattamento meno favorevole riservato a una donna per ragioni collegate alla **gravidanza o al congedo per maternità** costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva modificata (articolo 2, paragrafo 7) ed è ancora ampiamente diffuso in numerosi Stati membri. A tale riguardo la disposizione che introduce il diritto della lavoratrice di riprendere il proprio posto di 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 ha avuto l'impatto maggiore in termini relativi. In BG, ES, FR e LT ha portato a nuove disposizioni legislative, mentre il suo impatto è stato inferiore in altri Stati membri, in cui ha comportato solo modifiche di lieve entità. Nelle informazioni trasmesse a tale riguardo gli Stati membri e le parti sociali hanno sottolineato la necessità di una migliore conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

L'articolo 2, paragrafo 8, autorizza **azioni positive** a norma dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE nei settori che rientrano nel campo di applicazione materiale della direttiva. Anche a tale riguardo la situazione varia notevolmente a seconda degli Stati membri. Mentre alcuni non hanno fatto ricorso a questa possibilità (quali CY, LU e LV), la legislazione di numerosi altri le autorizza esplicitamente (ad es. AT, BE, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IT, MT, PT, RO, SE, SI e SK). Alcuni Stati membri hanno adottato azioni positive a livello nazionale in ambiti specifici (ad esempio, sono obbligatorie nel settore pubblico federale in Belgio; in DE prendono la forma di quote nella pubblica amministrazione a livello federale e di Land; in IT e NL esistono piani di azioni positive nella pubblica amministrazione e a MT le imposte per le donne che rientrano nel mercato del lavoro sono più basse). In alcuni Stati membri (AT, ES e FR) le azioni positive sono oggetto di contrattazioni collettive. In ES le autorità sono tenute a prevedere azioni positive per porre fine alla disegualianza. In FI i piani per la parità elaborati dalle imprese fanno riferimento all'azione positiva, ma è raro che vengano applicati nella pratica.

Tra gli esempi più comuni di azioni positive rientrano misure nel campo dell'istruzione e della formazione (ad es. in CZ, ES, EL, PT e SE), misure volte all'integrazione delle donne in generale e delle puerpere che rientrano nel mercato del lavoro in particolare (BG, CZ, ES e PL), altre azioni per agevolare le attività professionali e imprenditoriali delle donne (DE, EL) e misure destinate a incoraggiare i membri di un sesso sottorappresentato a presentare richiesta per determinati posti di lavoro (DK, UK).

In alcuni Stati membri tali misure sono monitorate dall'organismo di parità (ad esempio in SK). In SI l'obbligo di richiedere un'autorizzazione per le azioni positive è stato abolito. In BE e UK gli organismi di parità offrono consulenza sulle azioni positive. ES ha segnalato potenziali difficoltà nel determinare la portata delle azioni positive che possono essere autorizzate senza violare il principio della parità.

4. DISPOSIZIONI RELATIVE ALL'ESECUZIONE DEGLI OBBLIGHI E ALLA TUTELA DEI DIRITTI

Il metodo tradizionale per garantire il rispetto dei diritti individuali, ovvero le controversie giudiziarie, è meno efficace nel garantire la conformità nel campo della parità rispetto ad altri settori. In base alle informazioni fornite dagli Stati membri il numero di casi di discriminazione denunciati alle autorità giudiziarie è esiguo o molto esiguo quasi in ciascuno di essi. La ragione è dovuta principalmente alla lunghezza dei procedimenti giudiziari, alle formalità che ne derivano, ai costi e al timore di rappresaglie. La direttiva riconosce il problema e contiene una serie di disposizioni volte a migliorare il rispetto della legislazione sulla parità mediante procedimenti giudiziari e amministrativi.

Gli Stati membri sono tenuti a provvedere affinché tutte le persone che si ritengono lese in seguito alla mancata applicazione del principio della parità di trattamento possano accedere a **procedimenti giudiziari e/o amministrativi** finalizzati all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla direttiva modificata (articolo 6, paragrafo 1). In alcuni Stati membri non è stato chiarito se tale obbligo si applicasse anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo quanto disposto dalla direttiva.

La direttiva modificata (articolo 6, paragrafo 3) prescrive agli Stati membri di riconoscere 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 di tale direttiva siano rispettate il diritto di iniziare, in via giudiziaria e/o

amministrativa, **per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa** e con il suo consenso, un procedimento finalizzato all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla direttiva. I problemi registrati in rapporto a tale obbligo riguardavano principalmente i casi in cui tale diritto era riservato a un mediatore o ai sindacati con l'esclusione di altre organizzazioni. La Commissione ha inoltre valutato se i criteri stabiliti da alcuni Stati membri per l'avvio di procedimenti da parte delle associazioni fossero troppo restrittivi. Le disposizioni legislative a tale riguardo sono state modificate in una serie di Stati membri. Le ripercussioni pratiche di tali disposizioni variano a seconda degli Stati membri. Le organizzazioni senza scopo di lucro sono particolarmente attive in alcuni paesi (DE e FR), mentre in altri l'assistenza è fornita essenzialmente dagli organismi di parità (BE, ES e SK) e in molti dai sindacati (CY, CZ, DK, NL, SE e SI).

La direttiva prevede disposizioni più chiare in tema di **indennizzo o riparazione** per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione; tale indennizzo o riparazione deve risultare dissuasivo e proporzionato al danno subito e non può avere un massimale stabilito a priori (articolo 6, paragrafo 2). La definizione di un massimale relativo all'indennità è stata una questione sollevata in numerosi procedimenti per infrazione. Con l'avanzamento dei procedimenti questo problema sta gradualmente scomparendo.

La direttiva modificata (articolo 7) stabilisce disposizioni per la protezione da **rappresaglie**. Un errore frequente commesso nel recepimento di tale disposizione in alcuni Stati membri consisteva nel ridurre la portata della protezione rispetto alla direttiva, ad esempio includendo la vittima della discriminazione ma escludendo i terzi che la assistono.

La direttiva modificata (articolo 8 *quinquies*) rende obbligatoria l'introduzione di **sanzioni** effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva. La maggior parte degli Stati membri ha adempiuto a tale obbligo.

5. ORGANISMI DI PARITÀ

Oltre alle misure volte al potenziamento dei metodi tradizionali di applicazione della legislazione, la direttiva prevede modalità innovative per migliorare il rispetto delle norme e promuovere la parità, il primo dei quali è costituito dall'obbligo di istituire organismi di parità. L'articolo 8 *bis* prescrive agli Stati membri di designare "uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno delle parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso", nella competenza dei quali rientrano l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate a tale riguardo, lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione, la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni.

In alcuni Stati membri tali organismi esistono da tempo, in forma di mediatori o di commissioni. Nella maggior parte degli Stati membri sono stati tuttavia istituiti in seguito all'adozione della direttiva. Gli organismi di parità si differenziano notevolmente da un paese all'altro dell'UE in termini di competenze, modalità di funzionamento, organizzazione nonché risorse umane e finanziarie.

Fornire assistenza alle vittime è un compito essenziale degli organismi di parità. Dalle informazioni pervenute dagli Stati membri risulta chiaramente che le persone che intendono denunciare una discriminazione si rivolgono con più probabilità a un organismo di parità

piuttosto che ai tribunali, principalmente per le competenze specifiche dei primi e per il fatto che la consulenza è gratuita e comporta meno formalità burocratiche. Il sostegno fornito dagli organismi di parità varia a seconda degli Stati membri: in alcuni (DK, SE e SI) si estende al trattamento di denunce nel quadro di procedimenti quasi giudiziari che si concludono con decisioni vincolanti anche se soggette a ricorsi in tribunale. In altri paesi gli organismi di parità possono svolgere inchieste autonomamente (CY, NL, SE e UK) o sostenere la persona che si ritiene lesa in tribunale e/o davanti alle autorità amministrative (AT, BG, ES, FR, SE e UK). In altri ancora il ruolo di tali organismi è limitato alla fornitura di informazione (MT e PL).

Sebbene gli organismi di parità siano stati istituiti per promuovere la parità di genere, l'opinione pubblica non è sempre a conoscenza del loro lavoro, come testimonia il numero relativamente esiguo di richieste di assistenza che gli organismi ricevono in alcuni Stati membri. Occorre una maggiore sensibilizzazione sull'esistenza e sul lavoro di tali organismi, in particolare sull'assistenza che forniscono alle vittime. Le linee di assistenza telefonica istituite da alcuni organismi di parità (in ES, SE e UK) e le campagne informative possono facilitare l'accesso a tali organismi.

Secondo la Commissione gli organismi di parità possono svolgere indipendentemente i propri compiti solo se risultano in certa misura indipendenti anche a livello di organizzazione così come di risorse finanziarie ed umane. La situazione negli Stati membri è molto varia a tale riguardo.

Sebbene la direttiva stabilisca solo prescrizioni minime sugli organismi di parità, in alcuni Stati membri tali norme non sono state rispettate. Con il passare del tempo e con l'avanzamento dei procedimenti per infrazione i problemi in questo ambito sono sensibilmente diminuiti. D'altro canto gli organismi di parità in alcuni Stati membri dispongono di competenze più ampie di quelle previste nella direttiva, che si estendono a compiti quali il monitoraggio dei piani sulla qualità (ES, FI e SE), la consulenza e il monitoraggio in relazione ad azioni positive e le attività di formazione.

La Commissione ha deciso di realizzare uno studio sugli organismi di parità per esaminare in modo approfondito questioni quali la loro indipendenza, la loro accessibilità, la loro visibilità e la loro efficacia.

6. DIALOGO SOCIALE, DIALOGO CON LE ONG E RUOLO DEI DATORI DI LAVORO

La direttiva mira a promuovere la parità di trattamento tra l'altro coinvolgendo nel dialogo sociale le parti sociali in generale e i datori di lavoro in particolare. Strumenti quali le convenzioni collettive possono contribuire, nel lungo periodo, a creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni.

Poiché il nuovo articolo 8 *ter*, paragrafi 1 e 2, fa riferimento a tradizioni e pratiche nazionali in relazione agli obblighi stabiliti, la partecipazione pratica delle parti sociali dipende in larga misura dalle tradizioni nello Stato membro interessato e dalla portata del dialogo sociale e della contrattazione collettiva in tali paesi. Nel Regno Unito ad esempio la conclusione di convenzioni collettive non è pratica corrente e il dialogo con le parti sociali è promosso con altri mezzi, quali finanziamento, ricerca e orientamenti. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri il dialogo sociale in generale e la contrattazione collettiva in particolare svolgono un ruolo fondamentale.

Esistono convenzioni collettive sulle questioni relative alla parità di genere in diversi Stati membri (AT, BE, DK, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PT, SE e SI) e in alcuni di essi (AT, ES e FR) sono obbligatorie. In alcuni Stati membri (BG, CZ, EL, ES, LV, PL, PT, RO, SK e SI) il dialogo sociale si svolge a livello nazionale e di norma comporta comitati tripartiti. Oltre alle convenzioni collettive, un altro modo per promuovere il dialogo sociale consiste in genere nella consultazione delle parti sociali in merito alla legislazione o a iniziative politiche. Nel 2005 le parti sociali europee hanno concluso un accordo quadro sulla parità di genere⁷.

A norma del nuovo articolo 8 *ter*, paragrafo 3, gli Stati membri sono tenuti ad incoraggiare i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento conformemente alle leggi, alle convenzioni collettive e alle prassi nazionali. Questo avviene, ad esempio, mediante la diffusione di informazioni alle imprese (come in BE e EE) o l'adozione di piani di qualità (in ES, FI, NL e SE, nelle aziende con un dato numero di dipendenti).

La direttiva modificata (articolo 8 *quater*) riconosce inoltre l'importanza del dialogo con le ONG. Tra le principali modalità di coinvolgimento delle organizzazioni della società civile rientrano l'istituzione di organismi consultivi (come in BG, CZ, EL, ES, PT e UK) e la loro consultazione in merito a iniziative politiche e alla legislazione, la fornitura di un sostegno finanziario (come in BE, CZ, DE, EE, ES, FI, SE, SK e UK – in quest'ultimo paese in particolare per offrire assistenza alle vittime), l'organizzazione di conferenze e di seminari congiunti, il coinvolgimento delle ONG nella redazione di documenti destinati a organismi nazionali o internazionali, o l'inclusione dei loro membri nelle delegazioni che partecipano a conferenze delle Nazioni Unite (SE). Alcuni Stati membri (AT, BG, EL e PL) hanno sottolineato il ruolo dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) nell'istituire una cooperazione con le ONG e nel promuoverne la partecipazione a progetti relativi a tale iniziativa. Il ruolo delle ONG nella realizzazione di progetti finanziati dai Fondi strutturali è stato evidenziato da CZ, LT e PL.

7. CONCLUSIONI

Tenuto conto delle profonde modifiche legislative necessarie in una serie di Stati membri e del progresso sostanziale compiuto dalla maggior parte degli Stati membri nell'attuazione delle disposizioni della direttiva 2002/73/CE, il recepimento di quest'ultima può essere globalmente considerato soddisfacente. Tuttavia, in diversi Stati membri è ancora necessario compiere alcuni sforzi per giungere a un recepimento integrale e corretto.

La direttiva costituisce un passo importante nello sviluppo della legislazione comunitaria sulla parità di genere poiché ha modernizzato le norme sulla parità di trattamento degli uomini e delle donne nel settore del lavoro e in settori connessi. Dato il persistere di diseguaglianze e discriminazioni è tuttavia essenziale che la legislazione comunitaria e nazionale sulla parità di genere sia attuata e applicata rigorosamente.

Il ruolo degli organismi di parità, che non solo monitorano gli sviluppi a livello nazionale e assistono le vittime della discriminazione, ma contribuiscono anche a promuovere la parità a lungo termine attraverso numerose altre attività è particolarmente significativo a tale riguardo.

⁷ Disponibile al seguente indirizzo:
http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

La partecipazione di tutti i soggetti interessati (autorità, parti sociali, ONG, organismi di parità e società in generale) è fondamentale ai fini della sensibilizzazione e di un uso efficace degli strumenti offerti dalla direttiva per eradicare la discriminazione.