



CONFINDUSTRIA

***SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE: << RECEPIMENTO
DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEL
PRINCIPIO DELLA PARI OPPORTUNITA' E DELLA PARITA' DI
TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE
E IMPIEGO>>***

AUDIZIONE DI CONFINDUSTRIA

XI COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO

6 OTTOBRE 2009

La parità di trattamento è condizione fondamentale per il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del nostro Paese.

La direttiva 2006/54/CE, che fa proprio il principio della tutela della parità di trattamento, dovrà trovare piena attuazione tramite il decreto legislativo in esame.

Lo schema di decreto legislativo chiarisce e amplia l'ambito delle misure di promozione e tutela della parità di trattamento tra uomo e donna in tema di lavoro, già presenti nel nostro ordinamento, in sostanziale rispetto della direttiva.

Sono state precisate le disposizioni in ordine al divieto di discriminazione nelle retribuzioni e nell'accesso al lavoro, compresa l'attività di orientamento, formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi.

Pertanto, premessa una valutazione complessivamente positiva sullo schema di decreto legislativo, riteniamo utile segnalare quelli che, a nostro avviso, costituiscono degli elementi di criticità.

Ci riferiamo, anzitutto, all'aggravamento del sistema sanzionatorio, segnatamente nei seguenti casi:

- ✓ inottemperanza alla sentenza con cui si ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti *[lett. aa), numero 2 dell'articolo 1 dello schema di decreto legislativo];*
- ✓ inottemperanza alla sentenza che accerta le discriminazioni e ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate *[lett. z), numero 2 dell'articolo 1 dello schema di decreto legislativo];*
- ✓ inottemperanza al decreto motivato e immediatamente esecutivo con cui viene ordinato all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottato ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime *[lett. z), numero 2 dell'articolo 1 dello schema di decreto legislativo].*

La proposta di decreto legislativo prevede che l'ammenda passi, in tali fattispecie, ad un massimo di 50.000 euro (rispetto al previgente limite massimo di 206 euro) e che la pena alternativa dell'arresto passi ad un massimo di un anno (rispetto al previgente limite massimo di tre mesi).

Posto che la direttiva stabilisce il principio che le sanzioni debbano essere effettive, proporzionate e dissuasive, riteniamo che l'aggravamento previsto nello schema di decreto legislativo in esame vada al di là di quanto previsto dalla direttiva.

Un mero raffronto con la media delle sanzioni previste in materia di lavoro è più che sufficiente a dimostrare la fondatezza della criticità ora evidenziata.

Per queste ragioni, si chiede di voler rivedere le modifiche apportate all'impianto sanzionatorio del decreto legislativo n. 198 del 2006 in senso più equo e proporzionato rispetto sia alle violazioni commesse che al complesso del sistema sanzionatorio vigente in materia di lavoro.

Un secondo elemento di criticità si ravvisa in relazione al disposto dell'articolo 1, lettera l), numero 2, che prevede che la consigliera o il consigliere di parità possano formulare raccomandazioni in materia di discriminazioni.

A nostro avviso, tale disposizione deve precisare la natura giuridica non vincolante delle raccomandazioni, in coerenza con l'analogo istituto previsto nell'ordinamento europeo che consiste in un invito a conformarsi ad un certo comportamento.

Una mancata definizione dell'istituto nel senso indicato potrebbe comportare incertezza nell'applicazione ed essere fonte di contenzioso.

Laddove, viceversa, si dovesse disporre per la natura vincolante di tali raccomandazioni – ma in tal modo non si darebbe corretta attuazione alla direttiva nel nostro ordinamento - il decreto legislativo dovrebbe comunque prevedere modalità e tempi per eventuali forme di tutela e di contraddittorio.

Osservazioni Previdenza complementare (art. 30 bis schema di decreto)

Le previsioni recate dallo schema di decreto con riferimento al divieto di discriminazione nel settore della previdenza complementare, sia con riferimento ai requisiti di accesso che con riguardo ai livelli di prestazioni, ricalcano sostanzialmente il testo della direttiva.

La disciplina prevista dall'art. 30 bis dello schema di decreto si riferisce espressamente alle sole forme pensionistiche complementari collettive, di cui

all'art. 3 d.lgs. n. 252/2005. Sarebbe opportuno estendere la specifica previsione anche ai fondi pensione aperti o attuati mediante contratti di assicurazione sulla vita di cui agli artt. 12 e 13 del d.lgs. n. 252/2005.

Lo schema di decreto, sulla scorta del dettato comunitario, vincola opportunamente la diversità di trattamento nel settore della previdenza complementare a determinati, verificabili casi.

Viene chiarito, recependo una prassi già seguita nel nostro sistema, che la fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita solo se necessaria ai fini dei calcoli attuariali, che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi nei quali le prestazioni sono definite in base ai contributi.

Anche nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziati mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare ma l'ineguaglianza degli importi, affinché non sia discriminatoria, secondo lo schema di decreto deve essere attribuita alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

I dati attuariali che, solo nei limitati casi previsti, possono giustificare differenze di trattamento devono essere pertinenti, affidabili e accurati.

E' apprezzabile inoltre che i principi di garanzia previsti dallo schema di decreto vengano valorizzati appieno nell'attività istituzionale.

Opportunamente, lo schema di decreto legislativo attribuisce alla Covip un ruolo di controllo sulla pertinenza ed accuratezza dei dati attuariali utilizzati, con potere di riferire annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro.