



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262319/321/312 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



NOTA Fiom SU: DECRETO LEGISLATIVO N. 5 DEL 25/01/ 2009 - ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RELATIVA AL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO

Carissime,

vi invio copia del **decreto legislativo d n. 5 del 25 gennaio 2010**, pubblicato sulla **Gazzetta ufficiale 29 del 5 febbraio**, che dà attuazione alla direttiva **2006/54/Ce** sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, modificando in più parti il Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/06).

Il decreto ha avuto un iter lunghissimo e molto faticoso: in base alla delega contenuta nell'articolo 1 della legge n. 13 del 2007 (legge comunitaria 2006), il testo originario era stato portato all'attenzione delle competenti commissioni parlamentari già dal Governo Prodi agli inizi del 2008.

Il testo finale, approvato a fine gennaio 2010, contiene molti richiami ai provvedimenti legislativi precedenti ed è dunque di difficile consultazione .

Rimandando una valutazione politica più approfondita nel merito al previsto Incontro nazionale delle Donne Fiom del 15 di marzo, qui riepilogo brevemente i contenuti del provvedimento:

- riafferma il principio che la parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, accompagnandolo **con sanzioni più severe** che prevedono l'ammenda **fino a 50mila euro** o l'arresto fino **a sei mesi**. Anche le sanzioni amministrative, che attualmente vanno da 103 a 516 euro, saranno aumentate da un minimo 250 euro a un massimo di 1.500 euro.
- Al Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/06) è aggiunto l'articolo 41-bis che assicura la tutela giurisdizionale alla **«vittimizzazione»**, ossia ai comportamenti messi in atto contro una persona che si è attivata per ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne. *E' il caso di licenziamento, intimidazioni, provvedimenti disciplinari, trasferimenti, ricatti o mobbing nei confronti di donne che denunciano discriminazioni subite personalmente e/o da altre colleghe. Lo stesso dicasi per chiunque volesse testimoniare a sostegno della parte lesa).*
- Vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, su qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro a cui è attribuito **“un valore uguale”**. *concetto che può aprire la strada a una nuova contrattazione sull'organizzazione del lavoro, sulle qualifiche e/o i percorsi di carriera).*
- Al fine dell'applicazione del principio di parità in materia di occupazione e impiego è **considerata discriminazione diretta** tutto ciò che comporta, per ragioni riconducibili al sesso, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra persona in situazione analoga.
- Viene definita **discriminazione indiretta**, invece, la condizione che viene a determinarsi quando una persona è messa in condizioni di svantaggio rispetto ad altra di sesso diverso, da norme, prassi, criteri, atti o comportamenti, apparentemente neutri.
- E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, con particolare riguardo ad **ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità,**

anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti (*vedi per esempio l'utilizzo dei congedi parentali o dei permessi per malattia figli*).

- **In caso di adozione e di affidamento il divieto di licenziamento** si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. **In caso di adozione internazionale**, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
- **La contrattazione collettiva potrà stabilire misure specifiche** (codici di condotta, linee guida e buone prassi) per prevenire le discriminazioni sessuali.
- **Le organizzazioni sindacali**, le consigliere di parità (*ma anche "associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso" non meglio specificate*), **possono agire in giudizio su delega della parte lesa.**
- Le lavoratrici **con requisiti per la pensione di vecchiaia (60 anni)** hanno diritto a proseguire il lavoro fino all'età prevista per gli uomini (65 anni), senza nessun obbligo di comunicazione preventiva al datore di lavoro tre mesi prima del pensionamento.
- E'vietata **qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari**, sulle regole di accesso, sui contributi e sulle prestazioni. Alla Covip il potere di verificare i dati attuali dei Fondi pensione che potrebbero eventuali deroghe (*non viene specificato quali, anche se il riferimento esplicito è ai criteri attuariali, sulla base dei quali, potrebbero essere giustificate differenze tra i sessi, ovvero le donne hanno maggiore aspettativa di vita quindi ...*)
- vengono ampliate le competenze **delle Consigliere di parità** (in particolare della consigliera nazionale) **e del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici** (istituito presso il Ministero del Lavoro), ampliandone anche la composizione, allargando il numero delle rappresentanze dei sindacati e delle associazioni datoriali da 5 a 6 componenti per ciascuna delle due parti ed aumentando la presenza dei rappresentanti ministeriali (ben 6 ministeri vengono rappresentati), col **rischio di accentuarne le caratteristiche di organismo pletorico ed inefficace**; invece continuano a non essere indicati criteri certi di rappresentatività delle associazioni cosiddette "femminili", che attualmente sono eccessivamente numerose nel Comitato.

Un caro saluto.

P. L'UFFICIO SINDACALE FIOM NAZIONALE

Barbara Pettine