

## Per saperne di più

Si possono ottenere altre guide e schede della serie «Cittadini d'Europa» tramite il sito Internet su

<http://citizens.eu.int>

Queste si possono ottenere anche mediante il tagliando contenuto nella presente guida, da compilare e rinviare secondo le istruzioni allegate; le pubblicazioni ottenibili sono elencate sul tagliando stesso.

In caso di quesiti sull'esercizio dei propri diritti nella pratica, che vadano oltre l'ambito della presente guida, si prega di rivolgersi al nostro «Servizio di orientamento» per una consulenza informale:

- tramite il sito Internet (<http://citizens.eu.int>);
- oppure telefonando gratuitamente al numero verde:

**1678-76 166**

Le telefonate ed i messaggi di posta elettronica riceveranno una risposta entro tre giorni lavorativi.



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI  
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L-2985 Luxembourg

C1-02-96-303-IT-C PRODOTTO DALLA COMMISSIONE EUROPEA  
Direzione generale XV: Mercato interno e servizi finanziari  
Direzione generale V: Occupazione, relazioni industriali e affari sociali



# Cittadini! d'Europa

Pari  
diritti  
e opportunità  
per  
le donne e gli uomini  
*nell'Unione europea*

Programma d'informazione per il cittadino europeo



Questa guida fa parte di una serie di pubblicazioni curate dall'Unione europea nel quadro della campagna «Cittadini d'Europa». L'azione prioritaria d'informazione «Cittadini d'Europa» così come le azioni «L'Euro: una moneta per l'Europa» e «Costruiamo insieme l'Europa» fanno parte del programma d'informazione per il cittadino europeo lanciato dalla Commissione e dal Parlamento europeo.

L'obiettivo della presente guida è quello di fornire un panorama delle possibilità di cui gli italiani godono in quanto cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea nella sfera dei pari diritti e delle pari opportunità sul posto di lavoro. I diritti di cui ci si può avvalere e gli obblighi da rispettare non si limitano, però, a quelli illustrati nella guida. È bene ricordare che, in caso di dubbio, fanno fede unicamente gli atti ufficiali della Comunità europea (trattati, regolamenti, direttive, decisioni ecc.).

Oltre alla presente sono disponibili anche le guide «Studiare, formarsi e fare ricerca in un altro paese dell'Unione europea», «Risiedere in un altro paese dell'Unione europea», «Lavorare in un altro paese dell'Unione europea», «Acquistare beni e servizi nel mercato unico europeo» e «Viaggiare in un altro paese dell'Unione europea».

# Cittadini d'Europa

Grazie all'appartenenza ad uno spazio formato da quindici paesi, i diritti e le opportunità di ogni cittadino dell'Unione europea sono sensibilmente aumentati.

Non sempre questi nuovi diritti e opportunità sono ben conosciuti. Sapevate ad esempio che, indipendentemente dal paese in cui lavorate, avete diritto ad una pari retribuzione per lavori di pari valore indipendentemente dal vostro sesso? O che dovete poter fruire delle stesse opportunità di formazione che vengono offerte ai lavoratori dell'altro sesso?

La Commissione europea pubblica una serie di guide di informazione che descrivono ai cittadini i loro diritti e come metterli in pratica.

La vastità e la diversità di questi diritti è tale che una rappresentazione succinta non può tener conto di ogni singola situazione. Per questo motivo, per informazioni supplementari, ci si potrà rivolgere agli indirizzi indicati alla fine della presente guida.

(<sup>1</sup>) Nella presente guida, i termini «paese», «Stato» e «Stato membro» sono utilizzati indistintamente per designare gli Stati membri dell'Unione europea che sono: la Germania, l'Austria, il Belgio, la Danimarca, la Spagna, la Finlandia, la Francia, la Grecia, l'Irlanda, l'Italia, il Lussemburgo, i Paesi Bassi, il Portogallo, il Regno Unito e la Svezia. Gli altri paesi e Stati sono denominati «paesi terzi». Tuttavia, di quasi tutti i diritti citati nella presente guida si può beneficiare, nel quadro dello Spazio economico europeo, anche in Norvegia, Islanda e Liechtenstein. I cittadini di tali paesi terzi beneficiano a loro volta di tali diritti se risiedono in uno Stato membro dell'Unione.

## PARI DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER LE DONNE E GLI UOMINI NELL'UNIONE EUROPEA

Questa guida affronta i seguenti temi:

### I — DIRITTI LEGATI ALL'OCCUPAZIONE

- Parità di retribuzione.
- Parità di trattamento sul posto di lavoro.

### II — DIRITTI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

- Parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale.
- Parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale.

### III — DIRITTI DI CHI LAVORA E HA FIGLI

- Diritti delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Congedo parentale e assenza dal lavoro per ragioni familiari urgenti.

### IV — COME TUTELARE I PROPRI DIRITTI

### V — INDIRIZZI UTILI

### VI — PER SAPERNE DI PIÙ

Nella vostra qualità di cittadini dell'Unione europea (<sup>1</sup>), avete il diritto di lavorare in qualsiasi paese dell'Unione (cfr. la guida «Lavorare in un altro paese dell'Unione europea»).

Indipendentemente dal paese in cui lavorate, la legislazione comunitaria stabilisce che non dovete subire discriminazioni sul posto di lavoro in base al vostro sesso. Ciò significa che donne e uomini devono ricevere un pari trattamento e fruire degli stessi diritti e delle stesse opportunità sul posto di lavoro.

La discriminazione può avvenire in due modi:

- la *discriminazione diretta* ha luogo allorché gli uomini e le donne sono trattati diversamente, ad esempio in termini di retribuzione, per il solo fatto del loro sesso. La discriminazione diretta comprende anche la discriminazione a causa di gravidanza e maternità, poiché tali condizioni sono indissolubilmente legate al sesso, ed essa si può produrre, ad esempio, quando una donna si vede rifiutare un posto di lavoro, una formazione o una promozione per il semplice fatto di essere incinta;
- la *discriminazione indiretta* ha luogo allorché gli uomini e le donne sono trattati in modo diverso perché una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri in materia di assunzione, retribuzione, condizioni di lavoro, licenziamento, sicurezza sociale ecc. nella pratica pongono in una condizione di svantaggio una quota significativamente più elevata di persone di un determinato sesso. Tali disposizioni, criteri o prassi sono proibiti dalla legislazione comunitaria a meno che non sia dimostrato che essi sono giustificati da ragioni obiettive in nessun caso legate a discriminazione basata sul sesso.

Ad esempio, il subordinare certi tipi di benefici a criteri quali lo stato civile, la nozione di capofamiglia o di «colui che procura i mezzi di sostentamento della famiglia» può produrre una discriminazione indiretta. Un altro fattore che può determinare una discriminazione indiretta è il lavoro part-time che è essenzialmente appannaggio delle donne. Ad esempio, il fatto di escludere i lavoratori part-time dal sistema pensionistico di un'impresa penalizzerebbe probabilmente un numero di donne di gran lunga superiore a quello degli uomini interessati e sarebbe quindi discriminatorio, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive indipendenti dal sesso delle persone interessate.

# Diritti legati all'occupazione

## PARITÀ DI RETRIBUZIONE

### Parità di retribuzione per lo stesso lavoro

Se siete cittadini di uno Stato membro e lavorate nell'Unione europea dovete ricevere la stessa paga di un lavoratore dell'altro sesso che svolga il vostro stesso lavoro per lo stesso datore di lavoro. Tuttavia, differenze nel salario possono essere giustificate se sono dovute a fattori oggettivi indipendenti dal sesso, quali i titoli posseduti, l'esperienza acquisita ecc.

Il lavoro è in generale classificato in termini di qualifiche. Alcune qualifiche sono esattamente le stesse per gli uomini e le donne che svolgono lo stesso lavoro, mentre alcune presentano una formulazione maschile e una femminile. Se lavori con diverse qualifiche sono essenzialmente gli stessi, la loro retribuzione dovrebbe essere identica. Ad esempio sugli aerei le hostess e gli steward fanno esattamente lo stesso lavoro e se una categoria è retribuita di più dell'altra significa che è stato violato il diritto alla pari retribuzione per lo stesso lavoro, a meno che la differenza non sia dovuta ai fattori oggettivi di cui sopra.

Il termine retribuzione comprende tutti i benefici che il datore di lavoro vi dà in relazione alla vostra occupazione. Tali benefici possono esservi conferiti sulla base di un contratto, di disposizioni di legge o di accordi collettivi ovvero su base volontaria e possono esservi erogati in denaro o in natura (ad esempio la messa a disposizione di un'automobile o di un alloggio) o sotto forma di indennità di turno o straordinario. Essi comprendono anche benefici futuri quali l'indennità di licenziamento cui si ha titolo una volta venuto meno il rapporto di lavoro.



### Pari retribuzione per lavori di pari valore

I lavoratori e le lavoratrici sono inoltre protetti dalle discriminazioni che possono verificarsi allorché svolgano lavori di diverso tipo per lo stesso datore di lavoro. E per questo che la normativa comunitaria stabilisce il diritto a ricevere pari retribuzione per lavori di pari valore.

In termini concreti ciò significa che se una donna (o un uomo) svolge un lavoro altrettanto impegnativo di quello svolto da una persona dell'altro sesso, anche se il lavoro è diverso, il lavoratore o la lavoratrice deve ricevere la stessa retribuzione e gli stessi benefici a meno che tale differenziale non possa essere spiegato da motivi non discriminatori.

Per determinare se il lavoro svolto da un uomo e da una donna sono di pari valore bisogna mettere

a confronto il loro lavoro. Ne deriva la necessità di valutare la natura delle mansioni e l'impegno richiesto ai lavoratori per svolgerle, come ad esempio abilità, fatica, responsabilità ecc.

Conta esclusivamente la natura del lavoro ai fini di tale valutazione. Altri fattori, come ad esempio il fatto che una persona lavori *part-time* e l'altra a tempo pieno, non sono pertinenti e non possono giustificare di per sé la differenza del salario.

In ciascuno Stato membro vi è una autorità competente che ha titolo per decidere se un lavoro ha lo stesso valore di un altro dopo avere raccolto le necessarie informazioni. Poiché ciascuno Stato membro dispone di meccanismi diversi per risolvere le rivendicazioni individuali in merito alla parità di retribuzione per lavori di pari valore vi invitiamo a rivolgervi ai pertinenti indirizzi riportati in fondo a questa guida.

Il diritto alla pari retribuzione per lo stesso lavoro, o per lavori di pari valore, si applica sia al settore pubblico che a quello privato, indipendentemente dal fatto che la retribuzione sia stata stabilita mediante accordi collettivi, scale dei salari, accordi salariali e contratti individuali.

*Per fare un esempio dell'insieme di fattori di cui si deve eventualmente tener conto al momento di valutare se diversi lavori hanno pari valore pensiamo al caso di una segretaria e di un operaio che lavorano nella stessa azienda e mettiamo che la segretaria ritenga il suo lavoro sottovalutato rispetto a quello dell'operaio. Per accertare se la sua rivendicazione è fondata bisognerà confrontare i due tipi di lavoro analizzando la natura e l'impegno delle mansioni svolte. Si dovranno preparare descrizioni dei compiti ed esaminare gli aspetti delle mansioni richieste quali abilità, fatica, responsabilità al fine di determinare se i due lavori, per quanto diversi, possano essere considerati di pari valore. Se risultasse che la segretaria svolge un lavoro altrettanto impegnativo, ma pagato di meno, il datore di*

*lavoro è chiamato a giustificare che il differenziale salariale è dovuto a ragioni indipendenti da una discriminazione basata sul sesso.*

*Il datore di lavoro potrebbe giustificarsi osservando che la segretaria e l'operaio appartengono a due diverse categorie nell'ambito della contrattazione collettiva o a sindacati diversi, che hanno negoziato diverse tariffe salariali. Sta di fatto però che gli accordi collettivi devono rispettare il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per lavori di pari valore. È possibile che i posti di segretariato siano occupati quasi integralmente da donne e che i posti di lavoro alla linea di produzione siano occupati da uomini.*

*Perciò, se gli accordi collettivi si traducono in una retribuzione più bassa per un gruppo composto prevalentemente o quasi esclusivamente da donne ciò costituisce una violazione della norma comunitaria fondamentale in merito alla parità retributiva, a meno che la differenza nella retribuzione sia dovuta a fattori oggettivi che non fanno in nessun caso discriminazione sulla base del sesso.*

*Il datore di lavoro potrebbe ad esempio addurre il motivo che la differenza salariale è riconducibile alle tariffe generalmente pagate sul mercato per i lavori in questione. In tal caso egli deve dimostrare che la sua argomentazione non è inficiata da una discriminazione basata sul sesso, ma che spiega o giustifica l'intera differenza.*

### Sistemi di classificazione del lavoro

Alcuni Stati membri utilizzano sistemi di classificazione del lavoro come meccanismi per ripartire le attività in categorie al fine di determinare la retribuzione relativa in una gerarchia di lavori.

Allorché si usa un sistema di classificazione del lavoro per determinare la retribuzione, tale sistema deve basarsi su criteri non discriminatori in relazione al sesso. Il sistema deve quindi tener

conto di criteri che si applichino ai lavoratori di entrambi i sessi.

Ad esempio, se nel sistema vi è il criterio della forza fisica, esso deve tener conto anche di altri criteri in modo da evitare una discriminazione basata sul sesso.

Il sistema dovrebbe tentare di stabilire un equilibrio tra i diversi fattori che caratterizzano il posto di lavoro senza penalizzare quei fattori che caratterizzano i posti di lavoro tipicamente occupati da donne (ad esempio destrezza manuale, abilità sul piano delle relazioni umane, capacità di prendersi cura degli altri).

Indipendentemente dal fatto che la vostra retribuzione sia fissata sulla base di un sistema di classificazione del lavoro o meno, avete il diritto di sapere quali sono i criteri usati per definirla.

Per aiutare a determinare se i lavoratori di sesso diverso siano retribuiti in modo pari per lavori di pari valore, la Commissione europea ha elaborato un «Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore».

Il codice, che non è vincolante, intende fornire suggerimenti concreti ai datori di lavoro e alle parti sociali impegnate nella contrattazione collettiva per far sì che il principio della parità tra le donne e gli uomini che svolgono un lavoro di pari valore sia applicato a tutti gli aspetti della retribuzione.

Esso mira in particolare ad eliminare le discriminazioni basate sul sesso nei casi in cui le strutture retributive si basino su sistemi di classificazione o di valutazione del lavoro.

È possibile ottenere copia del codice presso gli uffici di rappresentanza della Commissione il cui indirizzo è riportato alla fine della presente guida.



## PARITÀ DI TRATTAMENTO SUL POSTO DI LAVORO

Avete diritto di fruire di un pari trattamento sul posto di lavoro, il che significa che non vi si può discriminare sulla base del vostro sesso.

### Accesso al lavoro

I datori di lavoro non devono discriminare tra gli uomini e le donne all'atto dell'assunzione. Ad esempio, offerte di lavoro indirizzate a candidati di un solo sesso sono contrarie alla legislazione comunitaria.

Vi è comunque un'eccezione a questa norma antidiscriminatoria nel caso in cui il sesso dei lavoratori sia un fattore essenziale per un determinato tipo di lavoro.

Se è oggettivamente dimostrato che solo lavoratori di un sesso possono svolgere tutte le mansioni legate a quel posto di lavoro il datore di lavoro può allora assumere esclusivamente uomini o esclusivamente donne per quel posto di lavoro.

Ad esempio, per le professioni teatrali o della moda (attori/attrici e indossatori/indossatrici) il sesso può essere considerato un fattore determinante.

### Formazione professionale

Gli uomini e le donne che svolgono lo stesso lavoro hanno diritto a fruire delle stesse opportunità di istruzione e formazione.

### Promozione

I datori di lavoro non devono discriminare quando decidono quali dipendenti promuovere. Essi devono considerare i lavoratori in termini di abilità, istruzione, rendimento e anzianità, e non in termini di sesso.

### Condizioni di lavoro

Ai datori di lavoro non è consentito applicare diverse condizioni di lavoro agli uomini e alle donne che svolgono la stessa attività lavorativa, in particolare per quanto concerne le motivazioni del licenziamento, ma anche per quanto concerne i codici di abbigliamento, la flessibilità del lavoro ecc. Il vostro diritto alla parità delle condizioni di lavoro si applica indipendentemente dal fatto che tali condizioni siano specificate in accordi collettivi, contratti individuali o nei regolamenti che disciplinano le professioni autonome.

### Azioni positive

La normativa comunitaria consente ai paesi dell'Unione europea di adottare diverse iniziative di azione positiva.

Tali iniziative possono essere intraprese sia dagli Stati membri, sia dalle singole aziende.

Pur non essendovi una definizione ufficiale di azione positiva in quanto tale, essa comprende tutte le misure miranti ad ovviare agli effetti degli svantaggi del passato, a compensare gli effetti delle discriminazioni esistenti e a promuovere la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel campo dell'occupazione.

L'azione positiva può assumere diverse forme.

Un primo tipo di azione positiva consta di misure volte ad eliminare le cause del sottoccupazione e

delle ridotte opportunità di carriera per entrambi i sessi intervenendo in particolare nelle fasi in cui vengono effettuate le scelte di carriera e all'atto della formazione professionale.

Un secondo tipo di azione positiva comprende misure volte ad istituire un certo equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle lavorative ed una più equa distribuzione delle stesse tra i due sessi. Tra gli esempi si possono citare lo sviluppo di infrastrutture per la custodia dei bambini o l'introduzione di possibilità di interruzione della carriera.

Un terzo tipo si basa sull'idea che l'azione positiva debba compensare gli svantaggi del passato. Di conseguenza si può prescrivere un trattamento preferenziale a favore di certe categorie di persone. Ciò può avvenire, ad esempio, sotto forma di un sistema di obiettivi per l'occupazione delle donne nei settori e nelle professioni in cui esse sono sottorappresentate, in particolare per quanto concerne i posti di responsabilità.

Nel contesto di queste iniziative un sesso può essere trattato diversamente dall'altro, ma poiché il loro obiettivo è di promuovere la parità tali iniziative possono essere ritenute compatibili con il principio di parità di trattamento fra le donne e gli uomini.

# Diritti in materia di sicurezza sociale

Le norme comunitarie non intendono armonizzare i sistemi nazionali di sicurezza sociale quanto piuttosto coordinarli. Comunque, il principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne proibisce la discriminazione in ragione del sesso nel campo della sicurezza sociale.

Vi sono due grandi tipi di sicurezza sociale:

- i regimi legali di sicurezza sociale sono fissati dalle legislazioni nazionali e assicurano, ad esempio, contro i seguenti rischi: malattia, invalidità, vecchiaia, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché la disoccupazione. Esempi di prestazioni che ne derivano sono le pensioni di vecchiaia o quelle di invalidità, oppure le indennità di disoccupazione;
- i regimi professionali di sicurezza sociale sono assicurati da una singola impresa o da un gruppo di imprese o hanno dimensione settoriale. Essi si prefiggono di integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o si sostituiscono ad essi. Tali regimi possono essere obbligatori o facoltativi.



## PARITÀ NELL'AMBITO DEI REGIMI LEGALI DI SICUREZZA SOCIALE

Gli uomini e le donne che svolgono lo stesso tipo di lavoro hanno, in principio, diritto allo stesso tipo e alla stessa quantità di protezione sociale legale nonché ad un pari accesso alla stessa e devono contribuire allo stesso modo ai regimi di sicurezza sociale.

Inoltre, le prestazioni devono essere calcolate allo stesso modo, comprese le maggiorazioni previste



quando avete un coniuge o persone a carico. Le condizioni che determinano la durata del diritto a tali prestazioni di sicurezza sociale devono essere anch'esse identiche per gli uomini e le donne che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.

Tuttavia, i regimi legali ammettono un trattamento diverso in diversi ambiti. Ad esempio gli Stati membri possono mantenere età pensionabili diverse e condizioni diverse che danno titolo a una pensione di reversibilità. In alcuni Stati membri le donne possono andare in pensione prima degli uomini e in alcuni casi vengono concesse pensioni alle vedove ma non ai vedovi.

## PARITÀ NELL'AMBITO DEI REGIMI PROFESSIONALI DI SICUREZZA SOCIALE

Avete diritto a pari prestazioni ove queste siano previste da un regime professionale di sicurezza sociale per gli stessi rischi coperti dai regimi legali.

Nei regimi professionali di sicurezza sociale è quindi proibita la discriminazione sulla base del

sesso, compresi gli aspetti dell'età pensionabile e delle pensioni di reversibilità.

Pur essendovi un gran numero di regimi professionali di sicurezza sociale questi devono trattare gli uomini e le donne allo stesso modo soprattutto per quanto concerne:

- il campo di applicazione dei regimi e relative condizioni di accesso, compresa l'età;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- il calcolo delle prestazioni per il coniuge e per le persone a carico nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

Il diritto alla pari sicurezza sociale professionale non si applica ai contratti individuali dei lavoratori autonomi, nel caso di lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro e ai regimi professionali in cui le prestazioni sono finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

# I diritti di chi lavora e ha figli

## DIRITTI DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

La gravidanza e la maternità rappresentano un periodo in cui le donne sono particolarmente vulnerabili, specialmente per quanto riguarda la loro salute. Le donne sono perciò protette dalla normativa comunitaria e dalle norme nazionali contro rischi specifici legati alla loro condizione evitando contemporaneamente che essa serva da scusa per discriminarle sul posto di lavoro.

Per assicurare che, indipendentemente dal paese in cui lavorate, voi siate sufficientemente protette prima e dopo il parto, la legislazione comunitaria vi garantisce una serie di diritti specifici.

Questi diritti hanno l'obiettivo di proteggere la salute delle donne sul posto di lavoro, di garantire loro un periodo minimo di congedo e di proteggerle da licenziamenti arbitrari.

### La salute e la sicurezza sul posto di lavoro

Se siete una donna che lavora e siete incinta, avete partorito da poco o state allattando un neonato avete diritto ad un certo livello di igiene e sicurezza sul posto di lavoro. Per beneficiare di tale diritto dovete informare il vostro datore di lavoro della vostra condizione.

Se il vostro lavoro comporta un rischio specifico di esposizione a determinati agenti, processi



industriali o a condizioni di lavoro pericolosi, il vostro datore di lavoro deve innanzitutto valutare i rischi per la vostra sicurezza e salute nonché tutte le ripercussioni che essi possono avere sulla gravidanza o l'allattamento.

Una volta effettuata tale valutazione il datore di lavoro deve informarvi dei risultati. Se vi sono rischi, il vostro datore di lavoro deve prendere le misure necessarie per assicurare che la vostra esposizione a tali rischi sia evitata. Ciò deve avvenire modificando temporaneamente le vostre condizioni di lavoro o il vostro orario di lavoro.

Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è possibile, il datore di

lavoro deve assegnarvi ad altre mansioni.

Se l'assegnazione ad altre mansioni non è possibile avete diritto a venire dispensate dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della vostra sicurezza e della vostra salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Non potete essere obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato un rischio di esposizione che metta in pericolo la vostra sicurezza o la vostra salute.

### Lavoro notturno

Non siete obbligate a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto che sarà determinato dall'autorità nazionale competente per la sicurezza e la salute. Se volete beneficiare di questa possibilità, vi si dovrà trasferire ad un lavoro diurno o, qualora tale trasferimento non sia possibile, vi si dovrà garantire una dispensa dal lavoro o una proroga del congedo di maternità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali con concessione di una indennità «adeguata».

### Congedo di maternità

Indipendentemente dal paese in cui lavorate, se siete incinte avete diritto a un congedo di maternità per un periodo continuativo di almeno 14 settimane. Tale periodo deve comprendere le due settimane prima e dopo il parto.

Le donne in congedo di maternità non ricevono necessariamente la retribuzione piena, ma dovrebbero ricevere tutti gli aumenti di stipendio concessi prima e durante il congedo di maternità. L'importo dell'indennità di maternità è fissato dalla legislazione nazionale del paese in cui lavorate e deve essere almeno pari al valore della retribuzione prevista per il congedo di malattia.

Questo diritto è assicurato a patto che voi soddisfiate le condizioni previste dalla legislazione nazionale per usufruire del diritto a tali vantaggi. In tutti i casi, il vostro datore di lavoro non può imporre la condizione di periodi di

lavoro preliminare superiori a 12 mesi per l'acquisizione di tali diritti.

### Dispensa dal lavoro per esami prenatali

Avete il diritto ad una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarvi ad effettuare esami prenatali nel caso in cui questi esami possano essere effettuati soltanto durante l'orario di lavoro.

### Divieto di licenziamento

In linea generale non potete venire licenziate a causa della vostra gravidanza nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità. Il licenziamento è tuttavia possibile in casi eccezionali non connessi con la vostra condizione e ammessi dalla legislazione e/o prassi nazionale e qualora il datore di lavoro fornisca per iscritto giustificati motivi del licenziamento (in alcuni Stati è inoltre necessaria una specifica autorizzazione). Se però il datore di lavoro afferma che le mansioni da voi svolte sono essenziali al buon funzionamento dell'azienda durante il vostro congedo di maternità, questa non è considerata prova sufficiente per giustificare il licenziamento.

## CONGEDO PARENTALE E ASSENZA DAL LAVORO PER RAGIONI FAMILIARI URGENTI

Misure quali il congedo parentale e l'assenza dal lavoro per ragioni familiari urgenti sono importanti perché aiutano gli uomini e le donne a conciliare gli obblighi derivanti dalla vita lavorativa e da quella familiare.

I vostri diritti in questo ambito si applicheranno su tutto il territorio dell'Unione a partire dal 3 giugno 1998, tranne nel Regno Unito dove la legislazione sarà di applicazione ad una data successiva. La legislazione comunitaria dà infatti attuazione ad un accordo concluso tra i rappresentanti degli imprenditori e dei sindacati europei in virtù dell'accordo sulla politica sociale dell'Unione.

### **Congedo parentale**

In quanto genitore che lavora nell'Unione europea, godete di un diritto individuale al congedo parentale a seguito della nascita o dell'adozione di un bambino affinché possiate prendervene cura per almeno tre mesi. L'età del bambino che determina il diritto a fruire di tale congedo varia da paese a paese.

Indipendentemente dal fatto che voi siate il padre o la madre, avete diritto al congedo parentale e non vi deve essere discriminazione nel vostro paese quanto al fatto che esso sia concesso al padre o alla madre. Non potete però trasferire al vostro partner il vostro diritto al congedo parentale.

Al termine del congedo parentale avete diritto a ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo corrispondente al vostro contratto o rapporto di lavoro.

Se intendete esercitare il diritto al congedo parentale dovete dare un adeguato preavviso al vostro datore di lavoro e confermare la vostra intenzione di ritornare successivamente al lavoro.

Se alla data d'inizio del congedo parentale avete acquisito o state acquisendo determinati diritti, come ad esempio quelli concernenti il pensionamento, tali diritti restano immutati fino alla fine del congedo parentale.

Le disposizioni specifiche concernenti il congedo parentale (ad esempio la retribuzione, i periodi di preavviso ecc.) variano a seconda del paese in cui lavorate.

### **Assenza dal lavoro per ragioni familiari urgenti**

Avete diritto ad assentarsi dal lavoro nel caso in cui una malattia o un infortunio di un membro della vostra famiglia richiedano la vostra immediata presenza. La legge del paese in cui lavorate stabilisce le condizioni da soddisfare per esercitare questo diritto, come anche la durata annuale e le circostanze in cui vi è consentito assentarsi per urgenti motivi di famiglia.

# Come tutelare i propri diritti



Se interviene una controversia tra voi ed il vostro datore di lavoro avete titolo a far tutelare i vostri diritti. Ciascuno Stato membro dispone di organi giurisdizionali speciali e tribunali abilitati a trattare i vostri problemi in materia di parità di diritti ed opportunità per gli uomini e le donne (cfr. gli indirizzi utili riportati più avanti).



In un certo numero di casi potete ottenere aiuto e consulenza giuridica dalle associazioni di categoria o dai sindacati.

Quando reclamate che i vostri diritti in materia di parità di retribuzione, di trattamento o di prestazioni di sicurezza sociale o i vostri diritti ad un'adeguata sanità o sicurezza o al congedo parentale sono stati violati, il vostro datore di lavoro non può reagire alle vostre rivendicazioni con il licenziamento.

Se ritenete che le autorità nazionali, regionali o locali abbiano male interpretato i vostri diritti in virtù della normativa comunitaria o che abbiano operato una discriminazione contro di voi, dovete far valere i vostri diritti rivolgendovi all'amministrazione interessata. Se non siete soddisfatti della sua risposta vi sono altre vie per far valere i vostri diritti.

Si consiglia di privilegiare le procedure nazionali dove le possibilità di ricorso sono più ampie e prevedono forme di risarcimento.

I tribunali nazionali devono assicurare che i diritti basati sulla legislazione comunitaria siano rispettati e, se del caso, devono annullare le misure nazionali che la violano. In caso di dubbio il tribunale nazionale può deferire la causa alla Corte di giustizia delle Comunità europee a Lussemburgo prima di prendere una decisione.

Qualora la giurisprudenza nazionale non contempli sufficienti strumenti di ricorso può essere il caso di ricorrere a procedure basate sull'applicazione diretta della normativa Comunitaria.

Inoltre, vi sono anche i modi per portare il vostro caso a livello comunitario.

In primo luogo potete presentare ricorso alla Commissione europea (cfr. gli indirizzi utili).

Se la Commissione ritiene il vostro reclamo fondato essa può prendere contatto con le autorità nazionali interessate per esigere spiegazioni e la cessazione della violazione della normativa comunitaria. Se la Commissione non rimanesse soddisfatta della risposta delle autorità nazionali essa può promuovere nei confronti del paese in questione un procedimento di infrazione. Ne può derivare che la causa venga deferita alla Corte di giustizia delle Comunità europee a Lussemburgo.

Potete inoltre presentare una petizione al Parlamento europeo (cfr. gli indirizzi utili) o presentare il vostro reclamo ad un membro del

Parlamento europeo che può sottoporre interrogazioni alla Commissione e al Consiglio, le cui risposte sono rese pubbliche.

Potete inoltre rivolgervi al mediatore europeo (cfr. gli indirizzi utili), ma soltanto se il vostro reclamo riguarda un caso di cattiva amministrazione delle istituzioni comunitarie (quali il Parlamento europeo, il Consiglio o la Commissione europea) o degli organi decentrati delle Comunità (ad esempio la Fondazione europea per la formazione professionale). In linea di massima per «cattiva amministrazione» si intendono irregolarità od omissioni sul piano amministrativo.

*NB:* Il mediatore europeo non è competente per trattare ricorsi concernenti le attività delle amministrazioni nazionali o locali.

## Indirizzi utili

È possibile ottenere ulteriori indicazioni dai seguenti punti di contatto:

### COMMISSIONE EUROPEA

#### UFFICI DI RAPPRESENTANZA IN ITALIA

Via Poli 29  
I-00187 Roma  
Tel. (39-6) 69 99 91  
Fax (39-6) 679 16 58  
679 36 52

Corso Magenta 59  
I-20123 Milano  
Tel. (39-2) 48 01 25 05  
Fax (39-2) 481 85 43

### PARLAMENTO EUROPEO

#### UFFICIO PER L'ITALIA

Via IV Novembre 149  
I-00187 Roma  
Tel. (39-6) 69 95 01  
Fax (39-6) 69 95 02 00

### MEDIATORE EUROPEO

M. Jacob Söderman,  
1, Avenue du Président  
R. Schuman, BP 403  
F-67001 Strasbourg  
Cedex  
Tel. (33-388) 17 40 01  
Fax (33-388) 17 90 62

### SPAZIO ECONOMICO EUROPEO

Tutte le domande riguardanti l'esercizio dei vostri diritti nei paesi dello Spazio economico europeo che non sono membri dell'Unione europea (Norvegia, Islanda e Liechtenstein) devono essere indirizzate a:

Segretariato EFTA  
74 rue de Trèves  
B-1040 Brussels  
Tel. (32-2) 286 17 11

### AMMINISTRAZIONE NAZIONALE

Questioni di carattere generale  
Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna  
Presidenza del Consiglio dei ministri  
Palazzo Chigi  
Piazza Colonna 370  
00187 Roma  
Tel. (39-6) 67 79 31 12  
67 79 32 61  
Fax (39-6) 67 79 82 53

Ministero delle Pari opportunità  
Via Giardino Theodoli 66  
00187 Roma  
Tel. (39-6) 67 79 52 68  
Fax (39-6) 67 79 51 10

Questioni relative Al lavoro  
Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale:  
Comitato nazionale Pari opportunità (CNP)  
Via Salandra 18  
00187 Roma  
Tel. (39-6) 474 62 80  
Fax (39-6) 474 48 77