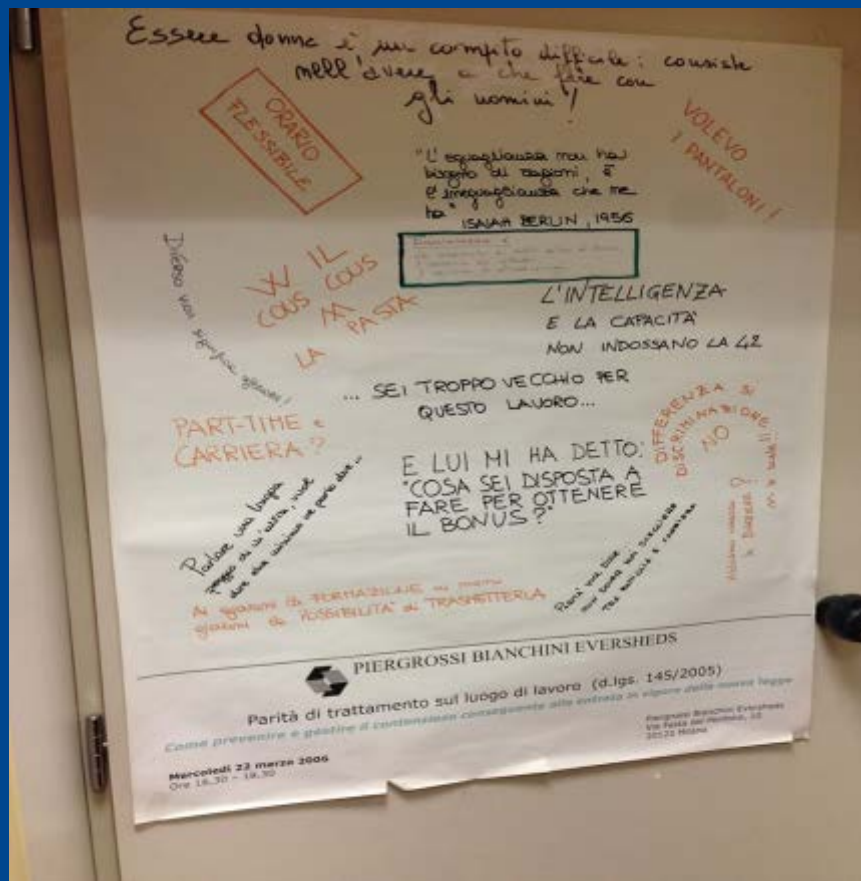




**DIVERSITY FRA LEGISLAZIONE  
EUROPEA E INTERNA: A CHE PUNTO  
SIAMO?**

*Giulietta Bergamaschi, partner Lexellent*





## L'IMPEGNO DI LEXELLENZ NEL DIVERSITY MANAGEMENT

- Convegno annuale sulle pari opportunità
- Corsi di formazione per aziende clienti
- Iscrizione ad associazioni impegnate su temi specifici del diversity management
- Corsi di formazione interni per colleghi al fine di acquisire proprietà di linguaggio



## DI CHE COSA PARLEREMO OGGI

- Strategia europea e legislazione interna: dalle direttive antidiscriminatorie, all'inclusione, fino a giungere al diversity management
- Parità di genere: a due livelli nelle organizzazioni, ovvero nei cda e fra i dipendenti
- Accesso al lavoro delle persone disabili;
- Il CCNL Federculture: il primo esempio di un CCNL che si apre alle modifiche introdotte dalla L. 76/2016 cd. Legge Cirinnà



## LE DIRETTIVE ANTIDISCRIMINATORIE DI SECONDA GENERAZIONE: L'IMPLEMENTAZIONE IN ITALIA

- D.Lgs. 09/07/2003, n. 215 in attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- D.Lgs. 09/07/2003, n. 216 in attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro: reca disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro;
- D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» come modificato dal D.Lgs. n. 5/2010 in 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
- Art. 15 Statuto dei Lavoratori: divieto di atti discriminatori



## QUALE È STATO L'IMPEGNO RILEVANTE SUL TEMA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE (2010-2015) A LIVELLO EUROPEO

- Promuovere l'uguaglianza di genere è un'attività ed un valore fondamentale per la Commissione Europea, un obiettivo dell'Unione ed un driver per la crescita economica
- La strategia della commissione per la parità di genere nel periodo 2010-2015 si è concentrata su queste cinque aree di azione:
  - ✓ equal economic independence for women and men;
  - ✓ equal pay for work of equal value;
  - ✓ equality in decision-making;
  - ✓ dignity, integrity and ending gender-based violence; and
  - ✓ promoting gender equality beyond the EU
- L'agenda strategica della Commissione Europea per il 2016-2019 è di continuare a portare avanti le azioni intraprese nel quinquennio precedente.



## L'ITALIA HA APPROVATO LA LEGGE N. 120/2011 CHE HA LO SCOPO DI ASSICURARE LA PARITÀ DI ACCESSO AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DELLE SOCIETÀ QUOTATE IN MERCATI REGOLAMENTATI

- Società quotate (Art. 1)
  - ✓ Per il primo mandato (post 12.08.12): genere meno rappresentato 1/5 degli amministratori e dei sindaci eletti.
  - ✓ Per i successivi 2 mandati: genere meno rappresentato 1/3 degli amministratori e dei sindaci eletti.
- Le società a controllo pubblico (Art. 3)
  - ✓ Per il primo mandato: genere meno rappresentato 1/5 degli amministratori e dei sindaci eletti.
  - ✓ Per i successivi 2 mandati: genere meno rappresentato 1/3 degli amministratori e dei sindaci eletti.



## GLI EFFETTI DELLA LEGGE N. 120/2011

(DATI RACCOLTI DALLA COMMISSIONE EUROPEA FRA IL 01.04.2016 E IL 30.04.2016)

Membri di CdA delle più grandi società quotate

	Numero società	Presidenti %		Membri %	
EU 28	613	7 donne	93 uomini	23 donne	77 uomini
Italia	36	11 donne	89 uomini	30 donne	70 uomini

Women on Boards: la Commissione nel 2012 ha proposto l'obiettivo del 40%





## DIRIGENTI E NON DIRIGENTI DI SOCIETÀ QUOTATE (DATI RACCOLTI DALLA COMMISSIONE EUROPEA FRA IL 01.04.2016 E IL 30.04.2016)

	No. società	CEO %		Dirigenti %		Non dirigenti %	
EU 28	613	5 donne	95 uomini	15 donne	85 uomini	25 donne	75 uomini
Italia	36	0 donne	100 uomini	9 donne	91 uomini	35 donne	65 uomini



## IL PARLAMENTO EUROPEO SULLA CREAZIONE DI CONDIZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO FAVOREVOLI ALL'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE

- Il Parlamento Europeo con una Risoluzione del maggio 2015 aveva segnato la strada verso l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio piuttosto ampio.
- Ha ribadito questa posizione nella Risoluzione del 13 settembre 2016.



## CONCILIAZIONE VITA-LAVORO IN ITALIA: I DATI DELL'INDAGINE IPSOS CONDOTTA SU DIPENDENTI DI PMI IL CONGEDO DI PATERNITÀ A CHE PUNTO SIAMO IN ITALIA?

- Il 95% dei genitori (47% uomini e 53% donne) è favorevole ad estendere per legge il congedo di paternità da 2 giorni a 2 settimane retribuite al 100%.
- Tra i non genitori la percentuale scende al 92%
- 62,4% delle donne e 52,3% degli uomini (totale del campione) è **molto** favorevole a questa misura
- DDL presentato in Senato ottobre 2015 è un tentativo italiano di andare nella direzione indicata dalle risoluzioni del Parlamento Europeo
- Assegnato alla Commissione Lavoro del Senato il 20 novembre 2015, non ne è ancora iniziato l'esame
- Emendamento alla Legge di Stabilità per il 2017: da due a tre giorni



## CONCILIAZIONE VITA-LAVORO IN ITALIA: I DATI DELL'INDAGINE IPSOS CONDOTTA SU DIPENDENTI DI PMI I LAVORATORI SENZA FIGLI

- Il 31% nel momento in cui avrebbe potuto o voluto avere figli non aveva una situazione di sufficiente sicurezza economica.
- Il 21% rileva la precarietà del lavoro come fattore fondamentale nella sua scelta di non avere figli.
- Tra gli elementi ritenuti di maggior ostacolo all'avere figli vi sono: una retribuzione insufficiente (ritenuta di maggior impedimento dal 52%), l'incertezza sul proprio futuro in azienda (rilavata come ostacolo dal 46%), ma anche orari di lavoro troppo lunghi e rigidi (42% e 32%).



## CONSIDERAZIONI SULL'INCLUSIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DISABILI

Il legislatore italiano recepisce in modo incompleto la direttiva comunitaria 2000/78/CE (che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) in quanto, con il d.lgs. 216/2003, omette di includere la disposizione in tema di soluzioni ragionevoli.

Il legislatore nazionale del 2013, solo dopo la sentenza della CGUE introduce il comma 3bis all'art. 3 del d.lgs. 216/2003, disponendo l'adozione da parte di datori di lavoro pubblici e privati di **accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Le prove dimostrano che gli investimenti in soluzioni ragionevoli adeguate, a favore delle persone con disabilità, sono economicamente vantaggiosi e forniscono un ritorno, in termini non solo di inclusione sociale, ma anche di una maggiore produttività e riduzione dell'assenteismo; il Parlamento Europeo si rammarica che molti Stati membri non riescano a fornire soluzioni ragionevoli adeguate (Risoluzione del Parlamento europeo del 15 settembre 2016 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE)



## **L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBT LA LEGGE CIRINNÀ E I DATORI DI LAVORO (LEGGE N. 76/2016): L'ESEMPIO DEL CCNL FEDERCULTURE RINNOVATO IL 12 MAGGIO 2016**

### Nota finale

- Ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si integra con “e unione civile”.
- Ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile



**LEXELLENT**  
Your partner in law.

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

