



Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

2017/0355(COD)

3.10.2018

PARERE

della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Relatore per parere: Maria Arena

PA_Legam

EMENDAMENTI

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva

Visto 1

Testo della Commissione

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e paragrafo 2, lettera b),

Emendamento

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e paragrafo 2, lettera b), ***nonché l'articolo 157,***

Emendamento 2

Proposta di direttiva

Visto 2

Testo della Commissione

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e paragrafo 2, lettera b),

Emendamento

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e paragrafo 2, lettera b), ***nonché l'articolo 157, paragrafi da 1 a 3,***

Emendamento 3

Proposta di direttiva

Considerando 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(2 bis) Il principio 2 del pilastro europeo dei diritti sociali ribadisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata

in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera, e che donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, in conformità del disposto dell'articolo 157, paragrafi da 1 a 3, TFUE.

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(3 bis) Gli strumenti di contrattazione collettiva negoziati fra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni che rappresentano i lavoratori sono determinanti per contrastare e superare le distorsioni che si verificano nel mercato del lavoro, e che sono frutto della definizione di nuove tipologie di rapporto lavorativo tendenti alla precarietà e all'incertezza, che interessano soprattutto le donne. La contrattazione collettiva è pertanto uno strumento determinante ai fini del superamento delle disparità di genere nel lavoro.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 3 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(3 ter) Nella sua comunicazione dell'8 marzo 2016 sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2016)0127, allegato) la Commissione ha riconosciuto che i mercati del lavoro europei continuano a discriminare le donne; che esse sono ancora sottorappresentate nell'occupazione ma sovrarappresentate

negli impieghi a tempo parziale e nei settori meno retribuiti, e che le loro retribuzioni orarie sono inferiori anche quando esse svolgono un lavoro equivalente a quello svolto dagli uomini, e anche se il loro livello di istruzione è equivalente o superiore.

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 3 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(3 quater) Gli Stati membri dovrebbero stabilire un quadro giuridico che consenta l'adozione delle misure necessarie per garantire il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, in qualsiasi rapporto di lavoro, indipendentemente dal tipo e dalla durata, in modo da assicurare la parità di retribuzione tra uomini e donne e contribuire alla riduzione delle disparità persistenti, che fanno sì che le donne, oltre a ricevere retribuzioni molto più basse rispetto agli uomini, siano particolarmente vulnerabili alla povertà e all'esclusione sociale.

Emendamento 7

Proposta di direttiva Considerando 13

Testo della Commissione

Emendamento

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione, compresi i contributi in denaro o in natura, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro. La comunicazione di tali informazioni non dovrebbe pregiudicare la libertà del datore di lavoro di prevedere ulteriori elementi

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere, **tra l'altro**, tutti gli elementi della retribuzione, **nonché la modalità di calcolo e le informazioni sui livelli retributivi, ripartite per genere e riguardanti categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**, compresi i contributi in denaro o in natura,

della retribuzione quali i pagamenti una tantum. Il fatto che elementi della retribuzione dovuti a norma di legge o di un contratto collettivo non siano stati inclusi in tali informazioni non dovrebbe costituire un motivo per non fornirli al lavoratore.

percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro, **il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altre prestazioni come l'indennità di malattia o le ferie**. La comunicazione di tali informazioni non dovrebbe pregiudicare la libertà del datore di lavoro di prevedere ulteriori elementi della retribuzione quali i pagamenti una tantum. Il fatto che elementi della retribuzione dovuti a norma di legge o di un contratto collettivo non siano stati inclusi in tali informazioni non dovrebbe costituire un motivo per non fornirli al lavoratore.

Emendamento 8

Proposta di direttiva Considerando 19

Testo della Commissione

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori siano idonei alla posizione per la quale sono stati assunti fornendo al contempo ai lavoratori il sostegno e la formazione. Tali periodi possono essere caratterizzati da una minore protezione contro il licenziamento. L'ingresso nel mercato del lavoro o la transizione verso una nuova posizione non dovrebbe implicare un lungo periodo di insicurezza. ***Come stabilito nel pilastro europeo dei diritti sociali, i periodi di prova dovrebbero pertanto essere di durata ragionevole. Un cospicuo numero di Stati membri ha fissato la durata massima generale dei periodi di prova in un intervallo compreso tra tre e sei mesi, che dovrebbe essere considerato ragionevole. I periodi di prova possono essere di durata superiore a sei mesi se ciò è giustificato dalla natura dell'impiego, come nel caso di posizioni dirigenziali, e se ciò è nell'interesse del lavoratore, come nel caso di malattia prolungata o nel contesto di misure specifiche per la promozione***

Emendamento

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori siano idonei alla posizione per la quale sono stati assunti fornendo al contempo ai lavoratori il sostegno e la formazione. Tali periodi possono essere caratterizzati da una minore protezione contro il licenziamento. L'ingresso nel mercato del lavoro o la transizione verso una nuova posizione non dovrebbe implicare un lungo periodo di insicurezza. ***I periodi di prova non devono essere trasformati in meccanismi di sfruttamento dei lavoratori, nel senso che questi devono accettare livelli di retribuzione più bassi per assicurarsi periodi di lavoro più lunghi per essere poi licenziati alla fine del periodo di prova. Questo sarebbe un modo per sostituire i contratti a tempo determinato con contratti più precari, una situazione in cui, ancora una volta, le più penalizzate sarebbero le donne. I periodi di prova non dovrebbero essere di durata superiore a tre mesi e, di preferenza, dovrebbero essere di durata inferiore. I periodi di prova possono essere di durata***

dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i lavoratori giovani.

superiore a tre mesi in casi debitamente giustificati, ad esempio a motivo della complessità tecnica dell'impiego, dell'elevato livello di responsabilità o qualora il lavoratore sia nominato a un incarico direttivo. Gli Stati membri dovrebbero adottare una legislazione che stabilisca i casi in cui, a titolo eccezionale, il periodo di prova può superare i tre mesi, e i corrispondenti periodi appropriati.

Emendamento 9

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(26) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma di legge o di contratti collettivi a erogare una formazione ai lavoratori per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, è importante garantire che tale formazione sia erogata con equità e includa i lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard. I costi di questa formazione non dovrebbero essere a carico del lavoratore né trattenuti o dedotti dalla retribuzione del lavoratore.

Emendamento

(26) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma di legge o di contratti collettivi a erogare una formazione ai lavoratori per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, è importante garantire che tale formazione sia erogata con equità **e senza discriminazioni di alcun tipo, segnatamente fondate sul sesso**, e includa i lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard. I costi di questa formazione non dovrebbero essere a carico del lavoratore né trattenuti o dedotti dalla retribuzione del lavoratore. **La formazione dovrebbe essere erogata durante l'orario di lavoro.**

Emendamento 10

Proposta di direttiva

Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) Gli Stati membri dovrebbero garantire l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione con riguardo a tutti gli aspetti della retribuzione, nel rispetto del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per

un lavoro di pari valore, e ai termini e alle condizioni di lavoro, indipendentemente dal tipo di contratto del lavoratore quale definito dalla presente direttiva.

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 32

Testo della Commissione

(32) I lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente (come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro) o contro la preparazione di un eventuale licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il lavoratore e le autorità competenti dovrebbero ***avere la possibilità di*** esigere che il datore di lavoro fornisca i motivi debitamente giustificati del licenziamento o della misura equivalente.

Emendamento

(32) I lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente (come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro) o contro la preparazione di un eventuale licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il lavoratore e le autorità competenti dovrebbero esigere che il datore di lavoro fornisca i motivi debitamente giustificati del licenziamento o della misura equivalente, ***e garantisca la reintegrazione del lavoratore laddove la motivazione adottata sia priva di fondamento. Le autorità competenti assicurano che il lavoratore sia risarcito per i danni subiti e abbia la facoltà di imporre sanzioni alle imprese che attuano tali pratiche. Dovrebbe essere prestata un'attenzione particolare alle situazioni che arrecano specificamente pregiudizio alle donne e alle situazioni risultanti da discriminazioni fondate sulla maternità; quest'ultimo caso dovrebbe essere considerato un'aggravante.***

Emendamento 12

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 6

6. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 10 e 11 e all'articolo 14, lettera a), alle persone fisiche che appartengono a un nucleo familiare per il quale viene svolto lavoro.

soppresso

Emendamento 13

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera e

Testo della Commissione

Emendamento

e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso;

e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso; **nel caso dei lavoratori temporanei, il nome dell'impresa utilizzatrice nonché la sua tabella dei salari, al fine di garantire parità di retribuzione;**

Emendamento 14

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e bis) il metodo di calcolo della retribuzione e le informazioni sui livelli retributivi, ripartite per genere e riguardanti le categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;

Emendamento 15

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera h

Testo della Commissione

Emendamento

h) la durata delle ferie retribuite cui ha

h) la durata delle ferie retribuite **e le**

diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;

diverse forme di fruizione delle ferie cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;

Emendamento 16

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera i bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

i bis) tutte le prerogative e i diritti che spettano ai lavoratori, come le prestazioni per malattia, maternità e assimilate, le prestazioni parentali, di paternità, di assistenza, di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento, di pensionamento o le prestazioni familiari;

Emendamento 17

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera j

Testo della Commissione

Emendamento

j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;

j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore, *nonché altre retribuzioni regolari e periodiche cui i lavoratori hanno diritto per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore;*

Emendamento 18

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera m bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

m bis) a fini di trasparenza e per combattere le discriminazioni salariali cui

le donne devono far fronte nel mercato del lavoro, la tabella degli stipendi applicabile ai lavoratori a seconda dei compiti che sono loro effettivamente attribuiti nell'impresa in virtù del rapporto di lavoro che intrattengono con il datore di lavoro;

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera m ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

m ter) l'insieme delle prerogative cui i lavoratori hanno diritto e che risultano dal rapporto di lavoro che intrattengono con il datore di lavoro, ma anche l'insieme dei diritti sociali acquisiti in virtù del loro status di lavoratori ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della presente direttiva, quali il diritto a un congedo di maternità, di paternità o parentale, così come l'accesso alle formazioni cui hanno diritto e le relative modalità pratiche;

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera n bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

n bis) i meccanismi che consentono ai lavoratori di presentare reclamo, ivi comprese informazioni su meccanismi specifici per le denunce concernenti le molestie psicologiche e sessuali.

Emendamento 21

Proposta di direttiva
Articolo 11 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 11 bis

**Parità di trattamento e non
discriminazione**

Gli Stati membri garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e attuano misure intese a far sì che i datori di lavoro, nelle imprese e nelle organizzazioni, forniscano regolarmente informazioni riguardo alla retribuzione media per categoria di lavoratore o posizione, disaggregate per genere.

Gli Stati membri assicurano l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione con riguardo a tutti gli aspetti e a tutte le condizioni della retribuzione, alla parità di trattamento e alle opportunità di accesso al mercato del lavoro nonché ai termini e alle condizioni di impiego, indipendentemente dalla posizione nella professione.

Emendamento 22

**Proposta di direttiva
Articolo 12 – comma 1 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

I contratti collettivi dovrebbero, tra l'altro, contribuire a garantire il rispetto del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro e a eliminare i rapporti di lavoro precari, nonché tutelare i diritti di maternità, e servire come strumenti che promuovono la riduzione delle disparità tra uomini e donne nei rapporti di lavoro.

Emendamento 23

**Proposta di direttiva
Articolo 12 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 12 bis

Parità di trattamento

Gli Stati membri assicurano che il principio della parità di retribuzione e di termini e condizioni di lavoro si applichi a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro posizione nella professione. Gli Stati membri assicurano altresì l'eliminazione della discriminazione con riguardo a tutti gli aspetti e a tutte le condizioni della retribuzione e ai termini e alle condizioni di impiego; la posizione nella professione non è pertinente.

Emendamento 24

**Proposta di direttiva
Articolo 16 – comma 1 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri introducono misure intese a prevenire le molestie psicologiche e sessuali sul luogo di lavoro attraverso politiche che prevedono misure di prevenzione, procedure efficaci, trasparenti e riservate per il trattamento delle denunce, sanzioni nei confronti dei responsabili, informazioni e formazioni destinate ai lavoratori e ai datori di lavoro, e un sostegno alle imprese nell'elaborazione di piani d'azione per l'attuazione di tutte le misure in questione.

Emendamento 25

**Proposta di direttiva
Articolo 20 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 20 bis

Agevolazione delle denunce

Gli Stati membri garantiscono procedure specifiche e riservate per il trattamento delle denunce di molestie psicologiche e sessuali.

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

| | |
|--|---|
| Titolo | Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea |
| Riferimenti | COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD) |
| Commissione competente per il merito Annuncio in Aula | EMPL 18.1.2018 |
| Parere espresso da Annuncio in Aula | FEMM 18.1.2018 |
| Relatore per parere Nomina | Maria Arena 15.3.2018 |
| Esame in commissione | 10.7.2018 |
| Approvazione | 27.9.2018 |
| Esito della votazione finale | +: 17 -: 2 0: 3 |
| Membri titolari presenti al momento della votazione finale | Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová |
| Supplenti presenti al momento della votazione finale | Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé |
| Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale | Marek Plura, Damiano Zoffoli |

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

| 17 | + |
|-----------|---|
| ALDE | Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar |
| EFDD | Daniela Aiuto |
| GUE/NGL | Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva |
| PPE | José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura |
| S&D | Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli |
| VERTS/ALE | Jordi Solé, Ernest Urtasun |

| 2 | - |
|-----|--------------------------|
| ENF | André Elissen |
| PPE | Anna Maria Corazza Bildt |

| 3 | 0 |
|-----|-----------------------------------|
| ECR | Jadwiga Wiśniewska |
| PPE | Marijana Petir, Michaela Šojdrová |

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti