

8 Febbraio 2010, ore 13:38

Dai contratti collettivi codici di condotta, linee guida e buone prassi**Pari opportunità...più tutele per le lavoratrici, maggiori sanzioni per i datori di lavoro**

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo che attua la direttiva UE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il decreto modifica sostanzialmente il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di eliminare qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e nelle condizioni di lavoro.

E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita.

Le sanzioni sono maggiorate; l'inosservanza delle disposizioni è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.

I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

D.Lgs. 25/1/2010, n. 5 (G.U. 5/2/2010, n. 29)

Copyright © 2008 Wolters Kluwer Italia - P.I. 10209790152

Sviluppato da OS3 srl