

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio

di *Nicole Lazzerini*

La direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio stabilisce un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma, abrogando la precedente direttiva 86/613/CEE del Consiglio (art. 1). La nuova iniziativa legislativa nasce dalla constatazione della scarsa efficacia dimostrata dalla direttiva 86/613/CEE quanto alla tutela dei lavoratori autonomi e dei loro coniugi, e si propone, in particolare, di rafforzare la protezione della maternità delle lavoratrici autonome e di migliorare la situazione dei coniugi dei lavoratori autonomi.

La direttiva si applica ai lavoratori autonomi (intesi come 'chiunque eserciti, alle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un'attività lucrativa per proprio conto') e ai coniugi di lavoratori autonomi. Si applica inoltre ai conviventi di lavoratori autonomi che non siano salariati né soci e che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari; ciò, tuttavia, solo nel caso e nella misura in cui un tale riconoscimento sia previsto dalla legislazione nazionale (art. 2). La direttiva non si estende all'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, nel quale settore il principio della parità di trattamento resta disciplinato dalla direttiva 2004/113/CE.

La direttiva chiarisce che il principio di parità di trattamento implica che non deve essere fatta alcuna discriminazione fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, né direttamente né indirettamente, ad esempio per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma (art. 4). Si precisa, inoltre, che le molestie e le molestie sessuali (la cui definizione, come quella di discriminazione diretta e indiretta, è fornita dall'art. 3 della direttiva) sono vietate, in quanto integranti una discriminazione in base al sesso, e che il rifiuto di tali comportamenti da parte della persona o la sua sottomissione ad essi non possono essere utilizzati per una decisione che interessi la persona in questione. Allo stesso modo, si considera discriminazione l'ordine di discriminare una persona in base al sesso. L'art. 6 della direttiva stabilisce che gli Stati membri devono adottare le misure necessarie affinché le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi, o tra conviventi se e nella misura in cui siano riconosciuti dal diritto nazionale, non siano più restrittive di quelle per la costituzione di una società tra altre persone. Se gli Stati membri prevedono un sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi, devono essere adottate le misure necessarie ad assicurare che anche i coniugi di tali lavoratori possano beneficiare della protezione (art. 7).

La direttiva, che come anticipato si propone in particolare di rafforzare la protezione della maternità delle lavoratrici autonome, prevede che gli Stati membri

debbano adottare le misure necessarie a garantire che alle lavoratrici autonome e alle coniugi e conviventi di lavoratori autonomi sia concessa, conformemente al diritto nazionale, un'indennità di maternità sufficiente che consenta interruzioni nella loro attività lavorativa in caso di gravidanza o per maternità per almeno 14 settimane (art. 8). La direttiva stessa stabilisce una serie di parametri per determinare se l'indennità è sufficiente (*ibidem*). Agli Stati membri è inoltre fatto obbligo di provvedere affinché tutte le persone che ritengono di aver subito una perdita o un danno a seguito della mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedimenti giudiziari o amministrativi (art. 9). In particolare, essi devono garantire la legittimazione ad agire in tali procedimenti, con il consenso dell'interessato, alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dalla rispettiva legislazione nazionale, un interesse legittimo a garantire che la presente direttiva sia rispettata (*ibidem*). Gli Stati membri hanno inoltre l'obbligo di introdurre nel proprio ordinamento giuridico interno i provvedimenti necessari affinché la perdita o il danno subito dalla persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso sia realmente ed effettivamente indennizzato o risarcito. Spetta agli Stati membri prevedere le modalità dell'indennizzo, che devono comunque risultare dissuasive e proporzionate rispetto alla perdita o al danno subito; in particolare, l'indennizzo o risarcimento non deve essere limitato dalla fissazione *a priori* di un massimale (art. 10). La direttiva pone, inoltre, un obbligo di *mainstreaming* in capo agli Stati membri, ai quali è richiesto di tenere attivamente conto dell'obiettivo dell'uguaglianza tra uomini e donne in sede di elaborazione e attuazione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, nonché delle politiche ed attività nei settori che formano oggetto della presente direttiva (art. 12). Gli Stati membri possono prevedere o mantenere disposizioni più favorevoli a quelli della direttiva (art. 14); essi possono inoltre adottare o mantenere misure ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, volte, ad esempio, a promuovere le iniziative imprenditoriali delle donne (cd. azioni positive, art. 5).

La trasposizione della direttiva all'interno dell'ordinamento degli Stati membri deve avvenire entro il 5 agosto 2012.