

Gazzetta ufficiale

C 345

dell'Unione europea



Edizione
in lingua italiana

Comunicazioni e informazioni

53° anno
18 dicembre 2010

Numero d'informazione

Sommario

Pagina

IV Informazioni

INFORMAZIONI PROVENIENTI DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORGANI E DAGLI ORGANISMI DELL'UNIONE EUROPEA

Consiglio

2010/C 345/01	Conclusioni del Consiglio, del 6 dicembre 2010, sul rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino	1
---------------	---	---

Commissione europea

2010/C 345/02	Tassi di cambio dell'euro	11
---------------	---------------------------------	----

V Avvisi

PROCEDIMENTI RELATIVI ALL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA COMMERCIALE COMUNE

Commissione europea

2010/C 345/03	Avviso di imminente scadenza di alcune misure antidumping	12
---------------	---	----

IT

Prezzo:
3 EUR

(segue)

PROCEDIMENTI RELATIVI ALL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLA CONCORRENZA

Commissione europea

2010/C 345/04	Notifica preventiva di una concentrazione (Caso COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf) — Caso ammissibile alla procedura semplificata ⁽¹⁾	13
---------------	--	----



⁽¹⁾ Testo rilevante ai fini del SEE

IV

(Informazioni)

INFORMAZIONI PROVENIENTI DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORGANI E
DAGLI ORGANISMI DELL'UNIONE EUROPEA

CONSIGLIO

Conclusioni del Consiglio del 6 dicembre 2010 sul rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino

(2010/C 345/01)

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:

1. La parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati, e uno degli obiettivi e compiti dell'Unione europea, e l'integrazione del principio di uguaglianza tra donne e uomini in tutte le sue azioni rappresenta una missione specifica dell'Unione ⁽¹⁾.
2. Sin dalla fondazione della Comunità europea, il rispetto della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile è stato garantito dal trattato ⁽²⁾.
3. La legislazione europea ⁽³⁾ che sancisce il rispetto del principio di parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego mira a proteggere i lavoratori dalle discriminazioni fondate sul sesso nelle condizioni di lavoro, ivi compresa la retribuzione.
4. Quale parte dell'esame annuale dell'attuazione della piattaforma di Pechino, nel 2001 il Consiglio ha adottato conclusioni per combattere le disparità salariali tra donne e uomini e ha preso atto di una relazione della presidenza belga che contiene informazioni sulle disparità salariali e definisce sei indicatori quantitativi e tre indicatori qualitativi ⁽⁴⁾.
5. Colmare il divario di retribuzione tra i generi rimane una priorità politica condivisa da tutti gli Stati membri e da altri importanti attori dello scenario europeo ⁽⁵⁾.
6. Le parti sociali, in particolare, hanno un ruolo essenziale, sia a livello europeo che nazionale, segnatamente nel contesto della contrattazione collettiva, nel promuovere e sostenere la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, anche per quanto riguarda la retribuzione ⁽⁶⁾.
7. Il 23 e 24 marzo 2006 il Consiglio europeo ha adottato il patto europeo per la parità di genere che incoraggia gli Stati membri ad agire, in particolare ad adottare misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro.
8. Nel novembre 2009 il Consiglio ha adottato conclusioni su «La parità di genere: la crescita e l'occupazione — contributo alla strategia di Lisbona dopo il 2010», che in particolare invitano gli Stati membri e la Commissione europea a continuare a ridurre i persistenti divari di genere per quanto riguarda le retribuzioni al fine di fornire sia alle donne che agli uomini maggiori opportunità di realizzare le proprie aspirazioni e potenzialità e di prevenire la povertà in situazione lavorativa ⁽⁷⁾.
9. Nel novembre 2009 il Consiglio e i rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio,

⁽¹⁾ Cfr. articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato UE e articolo 8 del TFUE.

⁽²⁾ Cfr. articolo 157 del TFUE.

⁽³⁾ In particolare la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23) e la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13).

⁽⁴⁾ Docc. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ Come avvalorato in particolare da: la tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010 (7034/06), la comunicazione della Commissione del 18 luglio 2007 intitolata «Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini» (12169/07) e la risoluzione del Parlamento europeo del 18 novembre 2008 recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini.

⁽⁶⁾ Cfr. il quadro d'azione sulla parità di genere adottato dalle parti sociali europee nel 2005 e le relative relazioni di controllo.

⁽⁷⁾ Doc. 15488/09.

hanno adottato conclusioni su l'Esame dell'attuazione, da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE, della piattaforma d'azione di Pechino: "Pechino 15 anni dopo: analisi dei progressi compiuti" ⁽¹⁾, nelle quali si sono impegnati ad esaminare periodicamente i progressi realizzati nei settori critici individuati nella piattaforma d'azione di Pechino per i quali sono stati già adottati degli indicatori.

10. Nelle conclusioni del Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002, gli Stati membri si sono impegnati ad adoperarsi, tenendo conto della richiesta di strutture per la custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, per fornire, entro il 2010, servizi ad almeno il 90 % dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33 % dei bambini al di sotto dei 3 anni, e hanno ribadito tale impegno in numerose occasioni ⁽²⁾.
11. La comunicazione della Commissione su «Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini» (2007) ⁽³⁾ sottolinea la necessità di migliorare la capacità di analizzare questo fenomeno e la relazione della Commissione su «Parità tra donne e uomini» (2010) ⁽⁴⁾ sottolinea che gli Stati membri devono rispondere senza indugio alla sfida di ridurre il divario salariale tra donne e uomini «attraverso strategie specifiche ricorrendo a tutti gli strumenti disponibili, nonché, se del caso, ad obiettivi specifici».
12. Nella dichiarazione del trio di presidenze adottata a Valencia il 26 marzo 2010, è stato formulato un invito a intensificare gli sforzi per colmare il persistente divario di retribuzione tra i generi, adottando un approccio coordinato e definendo obiettivi.
13. Al Consiglio europeo del 17 giugno 2010 gli Stati membri hanno adottato la strategia «Europa 2020» per l'occupazione e una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, uno dei cui cinque obiettivi principali è portare al 75 % il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni ⁽⁵⁾.
14. Il 21 ottobre 2010 il Consiglio ha adottato gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione ⁽⁶⁾. L'orientamento 7, in particolare, invita gli Stati membri a promuovere la parità di genere, compresa la parità di retribuzione, nonché la conciliazione tra vita privata e vita professionale mediante politiche che prevedano fornitura di servizi di assistenza a prezzi accessibili e inno-

vazione nell'organizzazione del lavoro; l'orientamento 10 afferma che tutte le misure dovrebbero inoltre mirare a promuovere la parità di genere.

15. Le conclusioni adottate dal Consiglio EPSCO il 21 ottobre 2010 sulla governance della strategia europea per l'occupazione nel contesto di Europa 2020 e del semestre europeo ⁽⁷⁾ sottolineano l'importanza, prima di ogni semestre europeo, di illustrare i progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi principali e nazionali di Europa 2020 connessi all'occupazione, di apportare un contributo al Consiglio europeo di primavera individuando nella relazione comune sull'occupazione i principali orientamenti nel settore dell'occupazione che richiedono orientamenti strategici del Consiglio europeo e, al termine del semestre europeo, di esaminare e di adottare le raccomandazioni per paese rivolte agli Stati membri nel settore dell'occupazione.
16. La conferenza del 25 e 26 ottobre 2010 su come colmare il divario di retribuzione tra i generi ha fornito l'opportunità di esaminare approfonditamente la questione con tutte le parti interessate.
17. Conformemente al regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁸⁾ con il quale è stato istituito, e ai suoi programmi di lavoro per il 2010 e il 2011, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ha il compito di fornire sostegno tecnico alle istituzioni europee, in particolare alla Commissione, e alle autorità degli Stati membri. Tale sostegno implica in particolare lo sviluppo e la revisione degli indicatori quale parte del follow-up della piattaforma d'azione di Pechino.
18. Conseguire la parità retributiva tra donne e uomini, pari indipendenza economica e parità fra i generi nel processo decisionale sono settori di intervento prioritari nella Carta per le donne ⁽⁹⁾ adottata dalla Commissione a marzo 2010 e nella strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini (2010-2015) ⁽¹⁰⁾.

SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE:

19. La parità tra donne e uomini è fondamentale per conseguire gli obiettivi della strategia «Europa 2020» per quanto riguarda un livello di occupazione elevato e una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nonché per assicurare la coesione economica e sociale ⁽¹¹⁾ e la competitività e per affrontare la sfida demografica.
20. In seno all'Unione europea il divario di retribuzione tra i generi è ancora in media del 18 % ⁽¹²⁾; tale divario di retribuzione differisce notevolmente da uno Stato membro all'altro e varia tra settore pubblico e settore privato.

⁽¹⁾ Doc. 15992/09.

⁽²⁾ In particolare nelle conclusioni del Consiglio su «Ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale» (2007), nella risoluzione del Consiglio su «Opportunità e sfide dei cambiamenti demografici in Europa» (2007), nelle conclusioni del Consiglio su «Eliminare gli stereotipi di genere nella società» (2008), nelle conclusioni del Consiglio su «Conciliare la vita professionale e familiare» (2008) e nelle conclusioni su «La parità di genere: rafforzare la crescita e l'occupazione — contributo alla strategia di Lisbona dopo il 2010» (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ Doc. 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ Doc. 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ GU L 403 del 30.12.2006, pag. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Articoli 147 e 174 del TFUE.

⁽¹²⁾ 2008, calcolato in base alla retribuzione oraria lorda a tempo pieno e a tempo parziale — metodologia SES (indagine sulla struttura delle retribuzioni).

21. Il divario di retribuzione si rispecchia in tutto l'arco della vita delle donne, anche sotto forma di pensioni più basse e maggiore rischio di povertà.
22. Le cause alla base del divario di retribuzione tra i generi rimangono numerose e complesse, riflettendo principalmente le discriminazioni fondate sul sesso nonché le disuguaglianze collegate all'istruzione e al mercato del lavoro, quali:
- a) la segregazione orizzontale del mercato del lavoro: le donne sono concentrate in un numero molto più limitato di settori e impieghi, che in genere sono meno pagati e meno valorizzati ⁽¹⁾;
 - b) la segregazione verticale del mercato del lavoro: in genere le donne occupano posti meno retribuiti, hanno maggiore precarietà dell'impiego e incontrano maggiori ostacoli nella carriera;
 - c) la difficoltà di conciliare vita lavorativa, familiare e privata e la diseguale distribuzione delle responsabilità familiari e domestiche, che conduce una percentuale maggiore di donne a svolgere lavori a tempo parziale e a scegliere ripetute interruzioni di carriera;
 - d) l'assenza di trasparenza retributiva; e
 - e) l'impatto di stereotipi di genere, che influenzano la scelta dell'istruzione e dei corsi di formazione professionale nonché il modo in cui sono valutate le qualifiche e sono classificati gli impieghi.
23. Inoltre, hanno un'influenza sul divario di retribuzione tra i generi anche circostanze individuali dei lavoratori quali la situazione familiare o lo stato civile.
24. Mentre si sono compiuti reali progressi nell'identificare e comprendere alcune delle sue molteplici cause, altri aspetti del divario di retribuzione rimangono senza spiegazione e richiedono un'ulteriore indagine, in particolare per quanto riguarda l'impatto della classificazione professionale e tutti gli altri vantaggi pagati, in contanti o in natura, oltre al salario o trattamento normale di base o minimo ⁽²⁾, sui quali non sono disponibili tutti i dati necessari.
25. A un alto tasso di occupazione femminile corrisponde talvolta un ampio divario di retribuzione tra i generi; tuttavia aumentare il tasso di occupazione femminile e colmare il divario di retribuzione tra i generi sono obiettivi importanti che occorrerebbe perseguire congiuntamente.
26. Approcci consistenti in misure volte ad affrontare isolatamente l'una o l'altra causa del divario di retribuzione non si sono dimostrati adeguati per colmare efficacemente i divari di retribuzione tra uomini e donne.
27. Pertanto, per colmare il divario di retribuzione è necessaria un'ulteriore mobilitazione di tutti gli attori principali, al fine

di interagire, in modo coordinato, con approcci mirati, integrati, multisettoriali e coerenti destinati ad affrontarne le molteplici cause, sia a livello nazionale che europeo, ivi compreso nel quadro dell'attuazione della strategia «Europa 2020».

28. La strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini (2010-2015) e molti degli interventi in essa previsti dovrebbero contribuire notevolmente al raggiungimento della parità retributiva tra donne e uomini.
29. In passato, l'integrazione del principio della parità di genere non è stata sempre attuata in modo sufficiente in tutti i settori strategici dei programmi nazionali di riforma e potrebbe essere proficuamente e ulteriormente rafforzata nel quadro della strategia «Europa 2020» ⁽³⁾.
30. L'obiettivo principale di mirare a portare al 75 % il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, stabilito nel contesto della strategia «Europa 2020», presuppone un notevole aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che può essere promosso attraverso misure volte a colmare il divario di retribuzione tra i generi, a rafforzare la formazione delle donne, in particolare in settori in cui sono sottorappresentate, a migliorare la qualità degli impieghi delle donne e a promuovere politiche volte a conciliare vita lavorativa, familiare e privata, nonché a combattere la povertà delle donne e a migliorare la loro inclusione sociale, tenendo conto delle relative posizioni di partenza e circostanze nazionali degli Stati membri.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

31. PRENDE ATTO della relazione ⁽⁴⁾ che valuta gli indicatori delle disparità salariali basate sul genere, presentata dalla presidenza belga, la quale descrive le attività di raccolta di dati in questo settore, talune difficoltà inerenti che persistono e la necessità di riesaminare e completare la serie di indicatori al fine di rispecchiare il carattere pluridimensionale del divario di retribuzione tra i generi.
32. AFFERMA la necessità di selezionare un numero limitato di indicatori da utilizzare regolarmente, riservando nel contempo gli indicatori complementari all'uso degli esperti.

INVITA GLI STATI MEMBRI A:

33. Adottare o perseguire un'ampia serie di misure volte ad affrontare l'insieme delle cause del divario di retribuzione tra i generi collegate alle disuguaglianze sul mercato del lavoro tra uomini e donne, tenendo conto delle circostanze nazionali e coordinando gli interventi di tutti gli attori fondamentali pertinenti, in particolare le parti sociali, a tutti i livelli. Questa opzione potrebbe includere le seguenti misure:
- a) promozione della trasparenza retributiva, in particolare per quanto riguarda la composizione e le strutture salariali, anche attraverso informazioni destinate ai giovani dei due sessi che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro;

⁽¹⁾ Sulla tendenza ad accordare un valore inferiore agli impieghi «femminili», cfr. doc. 5056/10, pag. 9, doc. 9671/07, pag. 6 e doc. 13767/10, pag. 6. Sulla questione della segregazione in base al genere nel mercato del lavoro, cfr. anche: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Cfr. definizione di «retribuzione» all'articolo 157, paragrafo 2, del TFUE.

⁽³⁾ Cfr. doc. 15488/09, pag. 8.

⁽⁴⁾ Una sintesi della relazione figura nel doc. 16881/10 ADD 1 (il testo integrale della relazione figura nel doc. 16516/10 ADD 2).

- b) promozione della valutazione e classificazione neutre delle professioni, per esempio laddove la classificazione professionale viene utilizzata per determinare la retribuzione, al fine di evitare disparità di genere e discriminazioni derivanti da una sottovalutazione delle qualifiche, degli impieghi e delle professioni tipicamente riservati alle donne nei sistemi di classificazione professionale;
 - c) miglioramento della qualità dell'occupazione, in particolare per quanto riguarda la precarietà dell'occupazione e il lavoro a tempo parziale non volontario;
 - d) eliminazione della segregazione verticale attraverso mezzi appropriati quali l'azione positiva o, se necessario, obiettivi qualitativi e quantitativi o misure dissuasive volte a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali nei settori pubblico e privato;
 - e) eliminazione della segregazione orizzontale in particolare combattendo gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella vita lavorativa e nei media, rispettando nel contempo la libertà d'espressione, offrendo un contesto educativo che tenga conto delle questioni di genere nonché contenuti educativi imparziali; promuovendo l'accessibilità dell'istruzione e della formazione ai membri del sesso sottorappresentato nei settori in cui esiste attualmente uno squilibrio di genere; incoraggiando donne e uomini a partecipare alla formazione permanente al fine di acquisire qualifiche professionali adatte alla nuova struttura dell'occupazione e, se del caso, adottando misure positive per agevolarne la partecipazione a un determinato settore occupazionale;
 - f) migliore conciliazione della vita professionale, familiare e privata per gli uomini e le donne attraverso servizi di assistenza all'infanzia accessibili, poco costosi e di alta qualità e di servizi di assistenza per le altre persone a carico, in numero sufficiente, tenendo conto della domanda; attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro in seno alle imprese e, se del caso, attraverso il congedo parentale e filiale per assistere i membri della famiglia a carico e/o il congedo di paternità, accompagnati da misure per incoraggiare gli uomini ad avvalersene;
 - g) promozione di politiche appropriate sulle basse retribuzioni, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali;
 - h) rafforzare l'efficace attuazione della legislazione in vigore in materia di parità retributiva e sul posto di lavoro;
 - i) sottolineare la questione della parità retributiva e sul posto di lavoro tra donne e uomini nel contesto della responsabilità sociale delle imprese; e
 - j) promuovere l'inclusione della parità retributiva tra uomini e donne quale condizione che le imprese devono soddisfare per potersi aggiudicare appalti pubblici.
34. Nei programmi nazionali di riforma da elaborare nel quadro della strategia «Europa 2020», in dialogo con la Commissione europea e tenendo conto delle relative posizioni di partenza e circostanze nazionali degli Stati membri, questi ultimi dovrebbero stabilire, se del caso, obiettivi nazionali e presentare un'ampia serie di misure volte specificamente a:
- a) aumentare il tasso di occupazione femminile;
 - b) aumentare l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia adeguati, poco costosi e di alta qualità per i bambini in età prescolare, tenendo conto della domanda, affinché sia almeno pari agli obiettivi stabiliti dal Consiglio a Barcellona, nonché l'offerta di servizi e attrezzature per le altre persone a carico;
 - c) colmare il divario di retribuzione tra i generi, conformemente a un piano pluriennale; e
 - d) conciliare meglio vita lavorativa, familiare e privata.
35. Utilizzare i fondi strutturali e gli altri fondi europei per elaborare misure volte a combattere le disparità salariali tra uomini e donne, ove appropriato.
36. Attuare pienamente l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE al fine di consentire agli organismi per la parità di contribuire efficacemente ai loro sforzi volti ad intensificare l'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi.
37. Portare all'attenzione degli organismi della società civile che abbiano un legittimo interesse, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, la possibilità offerta dall'articolo 17, paragrafo 2, della direttiva 2006/54/CE di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla suddetta direttiva.
- INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE, A:
38. Inserire visibilmente il principio dell'integrazione della dimensione di genere nell'attuazione della strategia «Europa 2020», garantendo che si tenga conto della parità di genere e che le misure a favore della parità siano promosse in modo coerente per quanto riguarda:
- a) l'attuazione e la valutazione dei risultati dei cinque obiettivi principali dell'UE e degli orientamenti integrati, nonché il follow-up delle sette iniziative faro;
 - b) i meccanismi di vigilanza macroeconomica e tematica, attraverso la valutazione annuale della crescita, le discussioni e gli orientamenti del Consiglio EPSCO, i programmi nazionali di riforma, le raccomandazioni specifiche per paese del Consiglio EPSCO, l'elaborazione di indicatori, statistiche e relazioni e le valutazioni inter pares.

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, TRAENDO PIENAMENTE PROFITTO DAI LAVORI DELL'ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE, AD ADOTTARE LE MISURE NECESSARIE PER CONTROLLARE IL DIVARIO DI RETRIBUZIONE TRA I GENERI, TENENDO CONTO DEL SUO CARATTERE PLURIDIMENSIONALE, COME DI SEGUITO INDICATO:

39. misurare il divario di retribuzione tra i generi e monitorare regolarmente i progressi utilizzando *gli indicatori principali* ⁽¹⁾ indicati nell'allegato, fatta salva la disponibilità dei dati, e tenendo conto della metodologia dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES), a seconda dei casi;
40. considerare *gli indicatori complementari* ⁽²⁾, indicati nell'allegato, quali eventuali strumenti per effettuare una ricerca più approfondita sul divario di retribuzione tra i generi; e
41. promuovere una ricerca sulla relazione tra tasso di occupazione femminile e divario di retribuzione tra i generi.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA, TRAENDO PIENAMENTE PROFITTO DAI LAVORI DELL'ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE, A:

42. organizzare scambi regolari di migliori pratiche relativamente alle misure per colmare il divario di retribuzione tra i generi, coinvolgendo le parti sociali;
43. valutare se sia utile effettuare uno studio volto ad identificare gli aspetti della retribuzione non compresi nelle statistiche attuali degli Stati membri, per essere in grado di misurare l'impatto prodotto sul divario di retribuzione dalle differenze nel modo in cui tali prestazioni sono accordate alle donne e agli uomini;
44. condurre campagne di sensibilizzazione regolari in questo settore.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

45. rendere più visibile la stretta relazione tra il conseguimento della parità retributiva e dell'indipendenza economica, la promozione della conciliazione e la parità nel processo decisionale, e la lotta agli stereotipi di genere nel quadro della sua strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015), e ad impegnarsi ad esaminare ad intervalli regolari i progressi raggiunti in questo settore sensibile nella relazione annuale sulla parità di genere, che presenterà al Consiglio europeo di primavera;

46. valutare ed elaborare, lasciando impregiudicato il futuro quadro finanziario, misure nel contesto della politica di coesione sociale, ivi compresi i fondi strutturali, per colmare il divario di retribuzione tra i generi;
47. sorvegliare attentamente la piena attuazione della legislazione europea intesa a garantire parità sul lavoro e parità retributiva per donne e uomini e a promuovere, in concertazione con le parti sociali e nel rispetto della loro autonomia, misure attive dirette a conseguire una vera parità;
48. prendere in considerazione iniziative volte a incoraggiare gli Stati membri a contemplare misure adeguate tra cui, se necessario e ove opportuno, obiettivi concreti, per migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali dei settori pubblico e privato;
49. riflettere sulla necessità di creare una «giornata europea della parità retributiva» allo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica e i principali operatori, promuovendo così l'adozione di misure e il relativo monitoraggio.

ESORTA le parti sociali europee a concordare un nuovo quadro d'azione pluriennale che preveda strategie attive e coordinate e a prendere in considerazione obiettivi quantitativi intesi a ottenere parità sul lavoro e parità retributiva per uomini e donne nonché a migliorare la qualità dell'occupazione femminile.

INVITA il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale a tener conto nei propri lavori, se del caso, degli indicatori in materia di pari opportunità, in particolare degli indicatori relativi alla disparità salariale tra uomini e donne, e a cooperare strettamente al fine di monitorare regolarmente la questione nel contesto dell'attuazione della strategia Europa 2020.

INVITA IL CONSIGLIO EUROPEO ad adeguare e migliorare il patto europeo per la parità di genere nella primavera del 2011 alla luce della nuova strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015, della strategia Europa 2020 e delle presenti conclusioni.

PRENDERÀ IN CONSIDERAZIONE la tematica «Le donne e l'economia: conciliare la vita professionale e familiare» nella prospettiva del prossimo esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino.

⁽¹⁾ Indicatori 1, 2, 3, 4, 5 e 8.

⁽²⁾ Indicatori 6, 7, 9 e 10.

ALLEGATO

Elenco degli indicatori

Colmare il divario di retribuzione tra i generi costituisce una priorità fondamentale nel contesto della politica dell'UE in materia di parità di genere. È necessaria una serie di indicatori che renda giustizia alla natura multidimensionale del fenomeno, ma consenta anche un periodico monitoraggio al fine di comunicare un chiaro messaggio politico. Per raggiungere ambedue gli obiettivi, bisogna distinguere tra «indicatori principali» e «indicatori complementari», come indicato oltre.

Un elemento importante nella distinzione tra i due tipi di indicatori è la fattibilità. In alcuni casi l'informazione è disponibile rapidamente. Ad esempio, l'indicatore 1a corrisponde all'indicatore strutturale del divario di retribuzione tra i generi presentato annualmente da Eurostat. Un secondo elemento della distinzione è l'importanza relativa di ciascun indicatore al fine di spiegare e monitorare il divario di retribuzione tra i generi. Gli indicatori 1, 2, 3, 4, 5 e 8 sono considerati «indicatori principali». Gli indicatori 6, 7, 9 e 10 sono considerati «indicatori complementari».

Gli indicatori avranno maggiore impatto quando saranno raccolti e/o calcolati periodicamente. Tuttavia «periodicamente» non significa necessariamente «annualmente». La maggior parte degli indicatori quantitativi si basa sui risultati dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni [SES — regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio], che sono disponibili solo ogni 4 anni e riguardano imprese con almeno 10 dipendenti nelle sezioni da B a S (esclusa la sezione O) della NACE Rev. 2 (Classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea). Alcuni indicatori sono disponibili annualmente. Tuttavia le informazioni dettagliate richieste per certi calcoli ed altri indicatori sono disponibili solo ogni quattro anni. Per ciascun indicatore quantitativo la disponibilità di dati è indicata come segue:

Aa = annually available (disponibile annualmente); A4 = disponibile ogni 4 anni; N = richiede la raccolta di nuovi dati.

I. PRINCIPALI INDICATORI DEI DIVERSI ASPETTI DEL DIVARIO DI RETRIBUZIONE TRA I GENERI**A. Indicatori generali di divario di retribuzione tra i generi**

Indicatore 1: Coefficiente per tutti i salariati

$$\text{divario di retribuzione tra i generi} = \frac{(\text{retribuzione lorda media maschile} - \text{retribuzione lorda media femminile})}{\text{retribuzione lorda media maschile}} \times 100$$

- a) divario di retribuzione tra i generi basato su retribuzioni orarie lorde maschili e femminili, salariati di tutti i settori a tempo pieno e a tempo parziale

Fonte: SES + altre fonti; Aa

- b) tasso d'occupazione femminile e maschile

Fonte: indagine sulle forze di lavoro; Aa

- c) divario di retribuzione tra i generi basato su retribuzioni orarie lorde maschili e femminili, salariati di tutti i settori a tempo pieno e a tempo parziale e separati in base a settore pubblico e privato

Fonte: SES + altre fonti; Aa per alcuni paesi, A4

- d) divario di retribuzione tra i generi basato su retribuzioni annue lorde maschili e femminili, salariati di tutti i settori a tempo pieno e a tempo parziale e separati in base a settore pubblico e privato

Fonte: SES + altre fonti; A4

- e) divario di retribuzione tra i generi basato su retribuzioni mensili lorde maschili e femminili a tempo pieno

Fonte: SES; A4

- f) divario di retribuzione tra i generi basato su retribuzioni mensili lorde maschili e femminili a tempo pieno e a tempo parziale

Fonte: SES; A4

Indicatore 2: Coefficiente per la massa salariale

- a) Quota della massa salariale in base al genere

Fonte: dati amministrativi o altre fonti; Aa per alcuni paesi, N.

- b) Ripartizione del numero totale di salariati in base al genere

Fonte: dati amministrativi, indagine sulle forze di lavoro o altre fonti; Aa.

- c) Ripartizione del numero totale di giorni lavorativi effettivi in base al genere

Fonte: dati amministrativi, indagine sulle forze di lavoro o altre fonti; Aa

B. Fattori di disparità

Indicatore 3: Coefficiente per il tempo parziale

- a) Retribuzione oraria lorda e divario di retribuzione:

femminile (tempo parziale) — maschile (tempo parziale)

femminile (tempo parziale) — femminile (tempo pieno)

maschile (tempo parziale) — maschile (tempo pieno)

femminile (tempo parziale) — maschile (tempo pieno)

Fonte: SES; A4

- b) Tasso di occupazione a tempo parziale in base al genere

Fonte: indagine sulle forze di lavoro; Aa

Indicatore 4: Coefficiente secondo l'età e il livello di istruzione

- a) Tasso di occupazione secondo l'età e il genere

Fonte: indagine sulle forze di lavoro; Aa

- b) Divario di retribuzione per fascia d'età (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 65+) in base alla retribuzione oraria di lavoratrici e lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale

Fonte: SES; A4, Aa per alcuni paesi, ma con le fasce d'età -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

- c) Tasso di occupazione secondo il livello di istruzione (ISCED, 3 livelli)

Fonte: indagine sulle forze di lavoro; Aa

- d) Divario di retribuzione secondo il livello di istruzione (ISCED, 3 livelli), lavoro a tempo pieno e a tempo parziale

Fonte: SES; A4

Indicatore 5: Segregazione sul mercato del lavoro

- a) Retribuzione oraria lorda media femminile e maschile nei 5 settori industriali (NACE, 2 cifre) con il numero più elevato di lavoratrici e il numero più elevato di lavoratori.

Fonte: SES; A4

- b) Retribuzione oraria lorda media femminile e maschile nelle 5 categorie professionali (nomenclatura ISCO, 2 cifre) con il numero più elevato di lavoratrici e il numero più elevato di lavoratori.

Fonte: SES; A4

- c) Divario di retribuzione nel personale direttivo (ISCO 12 e 13)

Fonte: SES; A4

D. Politiche di contrasto al divario di retribuzione tra i generi

Indicatore 8: Misure di promozione della parità retributiva e di contrasto al divario di retribuzione tra i generi (da valutare ogni 4 anni)

Situazione:

- a) Parti/enti interessati al tema del divario di retribuzione tra i generi

Parte/ente interessato	Ruolo primario in questo contesto
------------------------	-----------------------------------

- b) Misure adottate dai governi per eliminare il divario di retribuzione tra i generi

Anno	Titolo della misura	Tipo di misura	Piano d'azione o azione isolata	Parte (Ente)
------	---------------------	----------------	---------------------------------	--------------

- c) Buone prassi intese a eliminare il divario di retribuzione tra i generi

Anno	Titolo della misura	Descrizione
------	---------------------	-------------

Evoluzione:

- a) Valutazione della legislazione volta a contrastare il divario di retribuzione tra i generi

Sì	No
Legislazione	Principali conclusioni

- b) Valutazione di altre misure volte a contrastare il divario di retribuzione tra i generi

Sì	No
Titolo della misura	Principali conclusioni

- c) Sistema di raccolta dei dati relativi a denunce di discriminazioni salariali basate sul genere

- d) Ente/enti incaricati della raccolta di dati

- e) Numero di denunce registrate in materia di discriminazioni salariali basate sul genere per anno di attività

Anno	Numero di denunce
------	-------------------

- f) Coefficiente complessivo: numero di denunce di discriminazioni salariali basate sul genere rispetto al totale delle denunce di discriminazioni basate sul genere nel campo dell'occupazione

II. INDICATORI COMPLEMENTARI CHE PERMETTONO UNA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA DEL DIVARIO DI RETRIBUZIONE TRA I GENERI

B. Fattori di disparità

Indicatore 6: Coefficiente secondo le caratteristiche personali (nuovo indicatore 2010)

- a) Tasso di occupazione in base a situazione familiare e stato civile (incrociato)

Fonte: indagine sulle forze di lavoro; Aa

- b) Divario di retribuzione tra i generi in base a situazione familiare e stato civile

Fonte: SES (auspicabile in futuro); N

- c) Divario di retribuzione tra i generi in base al paese di nascita

Fonte: SES (auspicabile in futuro); N

C. Peso relativo di questi fattori

Indicatore 7: Scomposizione del divario di retribuzione oraria tra i generi mediante la tecnica di Oaxaca

- a) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda il tempo parziale
- b) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda il livello di istruzione
- c) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda la fascia d'età
- d) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda l'anzianità di servizio nell'impresa
- e) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda il settore
- f) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda l'aspetto occupazionale
- g) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda la dimensione dell'impresa
- h) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda la situazione familiare (auspicabile in futuro); N
- i) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda lo stato civile (auspicabile in futuro); N
- j) fattore relativo al divario di retribuzione totale tra i generi per quanto riguarda il paese di nascita (auspicabile in futuro); N
- k) parte del divario di retribuzione non spiegata da fattori identificabili

Fonte: SES; A4

D. Politiche di contrasto al divario di retribuzione tra i generi

Indicatore 9: Influenza della contrattazione collettiva sulla promozione della parità retributiva e l'eliminazione del divario di retribuzione tra i generi

Situazione

- a) Misure relative al divario di retribuzione tra i generi attuate nel quadro della contrattazione collettiva

Anno	Titolo della misura	Tipo di misura	Parti/Enti	Natura della misura	Livello di applicazione
------	---------------------	----------------	------------	---------------------	-------------------------

- b) Migliori prassi volte a colmare il divario di retribuzione tra i generi nella contrattazione collettiva

Anno	Titolo della misura	Descrizione
------	---------------------	-------------

Evoluzione

- a) Sistema di raccolta dei dati relativi a contratti collettivi riguardanti la questione del divario di retribuzione tra i generi

	Ente responsabile	Pubblico o privato
Sì		
No		

b) Sistema di raccolta dei dati relativi a contratti collettivi riguardanti la questione del divario di retribuzione tra i generi

Anno	Numero di contratti collettivi
------	--------------------------------

c) Valutazione delle misure volte a colmare il divario di retribuzione tra i generi nella contrattazione collettiva

Sì	No
Misure	Principali conclusioni

Indicatore 10: Effetto del lavoro a tempo parziale, del congedo parentale, dei crediti di tempo e delle interruzioni di carriera sul divario di retribuzione tra i generi

Evoluzione

a) Valutazione o ricerca relativa agli effetti delle formule di lavoro flessibili sul divario di retribuzione tra i generi

Formule di lavoro flessibili	Sì	No
Tempo parziale		
Interruzione di carriera		
Credito di tempo		
Congedo parentale		

Formule di lavoro flessibili	Valutazione dell'effetto a breve termine	Valutazione dell'effetto a lungo termine
Tempo parziale		
Interruzione di carriera		
Credito di tempo		
Congedo parentale		

b) Principali conclusioni della valutazione

Valutazione di	
Tempo parziale	
Interruzione di carriera	
Credito di tempo	
Congedo parentale	

c) Informazioni fornite dalle autorità pubbliche per sensibilizzare riguardo agli effetti delle formule di lavoro flessibili sul divario di retribuzione tra i generi

Sì	No
----	----

COMMISSIONE EUROPEA

Tassi di cambio dell'euro ⁽¹⁾

17 dicembre 2010

(2010/C 345/02)

1 euro =

Moneta			Moneta		
		Tasso di cambio			Tasso di cambio
USD	dollari USA	1,3260	AUD	dollari australiani	1,3428
JPY	yen giapponesi	111,26	CAD	dollari canadesi	1,3358
DKK	corone danesi	7,4498	HKD	dollari di Hong Kong	10,3124
GBP	sterline inglesi	0,85185	NZD	dollari neozelandesi	1,7976
SEK	corone svedesi	9,0223	SGD	dollari di Singapore	1,7427
CHF	franchi svizzeri	1,2738	KRW	won sudcoreani	1 533,35
ISK	corone islandesi		ZAR	rand sudafricani	9,0581
NOK	corone norvegesi	7,8925	CNY	renminbi Yuan cinese	8,8252
BGN	lev bulgari	1,9558	HRK	kuna croata	7,3878
CZK	corone ceche	25,218	IDR	rupia indonesiana	11 976,33
EEK	corone estoni	15,6466	MYR	ringgit malese	4,1524
HUF	fiorini ungheresi	272,75	PHP	peso filippino	58,737
LTL	litas lituani	3,4528	RUB	rublo russo	40,7185
LVL	lats lettони	0,7098	THB	baht thailandese	39,982
PLN	zloty polacchi	3,9798	BRL	real brasiliano	2,2640
RON	leu rumeni	4,2935	MXN	peso messicano	16,4795
TRY	lire turche	2,0371	INR	rupia indiana	60,1236

⁽¹⁾ Fonte: tassi di cambio di riferimento pubblicati dalla Banca centrale europea.

V

(Avvisi)

PROCEDIMENTI RELATIVI ALL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA
COMMERCIALE COMUNE

COMMISSIONE EUROPEA

Avviso di imminente scadenza di alcune misure antidumping

(2010/C 345/03)

1. La Commissione europea informa che, salvo avvio di un riesame secondo la procedura che segue, le misure antidumping sottoindicate scadranno alla data specificata nella tabella, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del regolamento di esecuzione (UE) n. 1294/2009 del Consiglio, del 22 dicembre 2009, che istituisce un dazio antidumping definitivo sulle importazioni di alcuni tipi di calzature con tomaie di cuoio originarie del Vietnam e della Repubblica popolare cinese esteso alle importazioni di alcuni tipi di calzature con tomaie di cuoio spedite dalla RAS di Macao, a prescindere che siano dichiarate o no originarie della RAS di Macao.

2. Procedura

I produttori dell'Unione possono presentare una domanda di riesame per iscritto. La domanda deve contenere sufficienti elementi di prova del fatto che, una volta scadute le misure, esiste il rischio di persistenza o reiterazione del dumping e del pregiudizio.

Qualora la Commissione decida di riesaminare le misure in questione, gli importatori, gli esportatori, i rappresentanti del paese esportatore e i produttori dell'Unione avranno la possibilità di sviluppare, confutare o commentare gli argomenti avanzati nella domanda di riesame.

3. Termine

I produttori dell'Unione possono presentare per iscritto una domanda di riesame sulla base di quanto precede, da far pervenire alla Commissione europea, direzione generale del Commercio (unità H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË ⁽¹⁾ in qualsiasi momento dopo la data di pubblicazione del presente avviso, ma non oltre tre mesi prima della data indicata nella tabella.

4. Il presente avviso è pubblicato in conformità all'articolo 11, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1225/2009 ⁽²⁾.

Prodotto	Paese/i di origine o di esportazione	Misure	Riferimento	Data di scadenza
Calzature con tomaie di cuoio	Repubblica popolare cinese Vietnam	Dazio antidumping	Regolamento di esecuzione (UE) n. 1294/2009 del Consiglio (GU L 352 del 30.12.2009, pag. 1) esteso alle importazioni spedite dalla RAS di Macao, a prescindere che siano dichiarate o no originarie della RAS di Macao, dal regolamento (CE) n. 388/2008 (GU L 117 dell'1.5.2008, pag. 1).	30.3.2011

⁽¹⁾ Fax +32 22956505.

⁽²⁾ GU L 343 del 22.12.2009, pag. 51.

PROCEDIMENTI RELATIVI ALL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLA CONCORRENZA

COMMISSIONE EUROPEA

Notifica preventiva di una concentrazione

(Caso COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf)

Caso ammissibile alla procedura semplificata

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2010/C 345/04)

1. In data 10 dicembre 2010 è pervenuta alla Commissione la notifica di un progetto di concentrazione in conformità dell'articolo 4 del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio ⁽¹⁾. Con tale operazione l'impresa Wittington Investments, Limited («Wittington», Canada) acquisisce, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), del regolamento comunitario sulle concentrazioni, il controllo dell'insieme dell'impresa Divisie Bijenkorf BV («Divisie Bijenkorf», Paesi Bassi) mediante acquisto di quote.

2. Le attività svolte dalle imprese interessate sono le seguenti:

- Wittington: trasformazione alimentare e distribuzione principalmente in Nord America; prodotti finanziari e servizi in Canada, partecipazioni immobiliari non residenziali in Nord America; punti vendita al dettaglio di abbigliamento in Canada, Irlanda e Regno Unito,
- Divisie Bijenkorf: grandi magazzini nei Paesi Bassi con il marchio De Bijenkorf (insieme di prodotti di abbigliamento e per la casa, prodotti cosmetici, alimentari e per l'intrattenimento).

3. A seguito di un esame preliminare la Commissione ritiene che la concentrazione notificata possa rientrare nel campo d'applicazione del regolamento comunitario sulle concentrazioni. Tuttavia, si riserva la decisione definitiva al riguardo. Si rileva che, ai sensi della comunicazione della Commissione concernente una procedura semplificata per l'esame di determinate concentrazioni a norma del regolamento comunitario sulle concentrazioni ⁽²⁾, il presente caso potrebbe soddisfare le condizioni per l'applicazione della procedura di cui alla comunicazione stessa.

4. La Commissione invita i terzi interessati a presentare eventuali osservazioni sulla concentrazione proposta.

Le osservazioni devono pervenire alla Commissione entro dieci giorni dalla data di pubblicazione della presente comunicazione. Le osservazioni possono essere trasmesse alla Commissione per fax (+32 22964301), per e-mail all'indirizzo COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu o per posta, indicando il riferimento COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf, al seguente indirizzo:

Commissione europea
Direzione generale della Concorrenza
Protocollo Concentrazioni
J-70
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

⁽¹⁾ GU L 24 del 29.1.2004, pag. 1 («il regolamento comunitario sulle concentrazioni»).

⁽²⁾ GU C 56 del 5.3.2005, pag. 32 («la comunicazione sulla procedura semplificata»).

PREZZO DEGLI ABBONAMENTI 2010 (IVA esclusa, spese di spedizione ordinaria incluse)

Gazzetta ufficiale dell'UE, serie L + C, unicamente edizione su carta	22 lingue ufficiali dell'UE	1 100 EUR all'anno
Gazzetta ufficiale dell'UE, serie L + C, su carta + CD-ROM annuale	22 lingue ufficiali dell'UE	1 200 EUR all'anno
Gazzetta ufficiale dell'UE, serie L, unicamente edizione su carta	22 lingue ufficiali dell'UE	770 EUR all'anno
Gazzetta ufficiale dell'UE, serie L + C, CD-ROM mensile (cumulativo)	22 lingue ufficiali dell'UE	400 EUR all'anno
Supplemento della Gazzetta ufficiale (serie S — Appalti pubblici), CD-ROM, 2 edizioni la settimana	multilingue: 23 lingue ufficiali dell'UE	300 EUR all'anno
Gazzetta ufficiale dell'UE, serie C — Concorsi	lingua/e del concorso	50 EUR all'anno

L'abbonamento alla *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, pubblicata nelle lingue ufficiali dell'Unione europea, è disponibile in 22 versioni linguistiche. Tale abbonamento comprende le serie L (Legislazione) e C (Comunicazioni e informazioni).

Ogni versione linguistica è oggetto di un abbonamento separato.

A norma del regolamento (CE) n. 920/2005 del Consiglio, pubblicato nella Gazzetta ufficiale L 156 del 18 giugno 2005, in base al quale le istituzioni dell'Unione europea non sono temporaneamente vincolate dall'obbligo di redigere tutti gli atti in lingua irlandese e di pubblicarli in tale lingua, le Gazzette ufficiali pubblicate in lingua irlandese vengono commercializzate separatamente.

L'abbonamento al Supplemento della Gazzetta ufficiale (serie S — Appalti pubblici) riunisce le 23 versioni linguistiche ufficiali in un unico CD-ROM multilingue.

L'abbonamento alla *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* dà diritto a ricevere, su richiesta, i relativi allegati. Gli abbonati sono informati della pubblicazione degli allegati tramite un «Avviso al lettore» inserito nella Gazzetta stessa.

Il formato CD-ROM sarà sostituito dal formato DVD nel 2010.

Vendita e abbonamenti

Gli abbonamenti ai diversi periodici a pagamento, come l'abbonamento alla *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, sono disponibili presso i nostri distributori commerciali. L'elenco dei distributori commerciali è pubblicato al seguente indirizzo:

http://publications.europa.eu/others/agents/index_it.htm

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) offre un accesso diretto e gratuito al diritto dell'Unione europea. Il sito consente di consultare la *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* nonché i trattati, la legislazione, la giurisprudenza e gli atti preparatori.

Per ulteriori informazioni sull'Unione europea, consultare il sito: <http://europa.eu>



Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea
2985 Lussemburgo
LUSSEMBURGO

IT