

PARLAMENTO EUROPEO



DIREZIONE GENERALE DEGLI STUDI

DOCUMENTO DI LAVORO

**I DIRITTI DELLA DONNA
E IL TRATTATO DI AMSTERDAM**

SERIE DIRITTI DELLA DONNA

FEMM 104 IT

La presente pubblicazione è edita nelle seguenti lingue :

- FR (originale)
- DE
- EN
- ES
- IT

Le opinioni espresse sono quelle dell'autore e non riflettono necessariamente la posizione del Parlamento europeo.

Riproduzione e traduzione autorizzate, salvo che per scopi commerciali, purché la fonte sia citata, ne sia preventivamente informato l'editore e gliene sia inviata copia.

EDITORE : Parlamento europeo
L - 2929 Lussemburgo

AUTRICE : Victoria GARCÍA MUÑOZ
con la collaborazione di Natacha BONNEAU
Direzione Generale degli Studi
Divisione delle politiche: sociale, donne, sanità e cultura
Tel. (00352) 4300-27769
Fax (00352) 4300-27720

Manoscritto terminato nel marzo 1998.

PARLAMENTO EUROPEO



DIREZIONE GENERALE DEGLI STUDI

DOCUMENTO DI LAVORO

**I DIRITTI DELLA DONNA
E IL TRATTATO DI AMSTERDAM**

SERIE DIRITTI DELLA DONNA

FEMM 104 IT

5 - 1998

INDICE

**Tabella ricapitolativa e comparativa dei vari diritti sanciti nei trattati
in materia di parità tra gli uomini e le donne⁷**

- 1. INTRODUZIONE⁹**

- 2. IL DIRITTO COMUNITARIO VIGENTE⁹**
 - 2.1. L'articolo 119 del trattato TCE⁹
 - 2.1.1. L'articolo 119 del trattato di Roma⁹
 - 2.1.2. Il protocollo sull'articolo 119 allegato al trattato di Maastricht¹¹
 - 2.2. Nove direttive relative alla parità tra le donne e gli uomini¹³
 - 2.3. Il terzo programma di azione comunitaria a medio termine (1991-1995)²⁷
 - 2.4. Il quarto programma di azione comunitaria a medio termine (1996-2000)²⁷
 - 2.5. La giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee ²⁸
 - 2.5.1. La nozione di retribuzione²⁸
 - 2.5.2. I regimi professionali³³
 - 2.5.3. I regimi legali di sicurezza sociale³⁶
 - 2.5.4. Le condizioni di lavoro³⁹

- 3. IL TRATTATO DI AMSTERDAM SULL'UNIONE EUROPEA⁴²**
 - 3.1. L'attuazione di una politica più generale concernente la parità tra gli uomini e le donne⁴²
 - 3.1.1. Le disposizioni relative ai diritti fondamentali e alla non discriminazione⁴²
 - 3.1.2. Un nuovo titolo sull'occupazione nel trattato che tiene conto della parità tra gli uomini e le donne⁴⁴
 - 3.2. Le conseguenze dell'incorporazione del Protocollo sociale e dell'accordo nell'articolo 141 (ex articolo 119) del nuovo trattato⁴⁶
 - 3.2.1. Il protocollo e l'accordo sulla politica sociale⁴⁶
 - 3.2.2. Il nuovo articolo 141 del trattato di Amsterdam⁴⁷
 - 3.3. L'estensione della procedura di codecisione nel campo della parità tra uomini e donne⁴⁸

- 3.4. L'attuazione della discriminazione positiva nei confronti delle donne nel trattato di Amsterdam⁴⁹
 - 3.4.1. I fondamenti della discriminazione positiva nell'Accordo sulla politica sociale⁴⁹
 - 3.4.2. Le conseguenze della sentenza Kalanke⁵²
 - 3.4.3. La controversia giuridica suscitata dalla recente sentenza Marschall⁵⁴
- 3.5. Il dialogo sociale⁵⁶

4. CONCLUSIONE⁵⁸

SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE⁵⁹

BIBLIOGRAFIA 63

ALLEGATI : 67

A. Le direttive relative alla parità tra uomini e donne :⁶⁹

Allegato I : Direttiva del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (75/117/CEE)⁷¹

Allegato II : Direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (76/207/CEE)⁷⁵

Allegato III : Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE) ⁸¹

Allegato IV : Direttiva del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (86/378/CEE) modificata dalla direttiva 96/97/CE del 20 dicembre 1996.⁸⁷

Allegato V : Direttiva del Consiglio dell'11 dicembre 1986 relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (86/613/CEE)⁹⁹

Allegato VI : Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione

di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (92/85/CEE)105

Allegato VII: Direttiva del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (96/34/CE)

e

Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997 che modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES al Regno Unito (97/75/CE)117

Allegato VIII: Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (97/80/CE)129

Allegato IX: Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (97/81/CE)135

B. La dichiarazione relativa alla parità tra uomini e donne :141

Allegato X: Dichiarazione n° 28, inserita nell'Atto finale, relativa all'articolo 119, paragrafo 4 du TCE (futuro articolo 141)143

Tabella ricapitolativa e comparativa dei vari diritti sanciti nel trattato in materia di parità tra gli uomini e le donne

	TRATTATO DI MAASTRICHT SULL'UE	TRATTATO DI AMSTERDAM (versione consolidata dei trattati)	PROTOCOLLO E ACCORDO SULLA POLITICA SOCIALE (incorporati nel trattato consolidato dal trattato di Amsterdam)
Diritti sociali fondamentali		quarto comma del preambolo del TUE. Art. 136 TCE (ex articolo 117)	Art. 1 dell'accordo
Diritti dell'uomo		art. 49 TUE (ex art. O), rispetto dei principi sanciti all'articolo 6, paragrafo 1 (ex art. F) TUE	
Diritto fondamentale di parità tra uomini e le donne		Art. 2 TCE : la promozione della parità tra uomini e donne in quanto missione della Comunità.	
Azioni della Comunità		Art. 3, paragrafo 2 TCE: "L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne"	
Misure di non discriminazione		art. 13 (ex articolo 6 A) TCE, "combattere le discriminazioni fondate sul sesso" (unanimità del Consiglio, consultazione del Parlamento europeo)	
Parità di retribuzione	Art. 119 : parità di retribuzione per uno stesso lavoro	Art. 141 (ex art. 119) TCE : parità di retribuzione "per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". (codecisione e adozione a maggioranza qualificata)	art. 6 dell'accordo
Azioni positive		Art. 141 (ex art.119) paragrafo 4 TCE: "vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato..."	art. 6, paragrafo 3 dell'accordo: "vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne..."
Dialogo sociale	art. 118 B	art. 136, art. 137, paragrafo 4, art.138, art.139 (ex art. 118 B) e art. 130 (nell'ambito del titolo sull'occupazione) TCE	art. 3 e 4 dell'accordo
Occupazione		nuovo titolo VIII (artt. 125 - 130) TCE, posto in atto dopo il Consiglio di Lussemburgo del 20 e 21 novembre 1997 nel quadro degli orientamenti per l'occupazione in cui figura la promozione della parità tra uomini e donne.	

1. INTRODUZIONE

Il trattato di Amsterdam, firmato dai 15 Stati membri della Comunità europea il 16 e 17 giugno 1997, rappresenta senza alcun dubbio un passo importante nel processo di integrazione europea. Benché esso non sia stato ancora ratificato, il presente documento di lavoro si prefigge di cercare di analizzare le conseguenze del trattato di Amsterdam per quanto riguarda i diritti della donna. Per poter valutare correttamente l'influenza di tale trattato sui diritti della donna, è indispensabile avere una certa conoscenza del diritto in vigore in questo campo nel periodo di applicazione del trattato di Maastricht¹, del protocollo sull'articolo 119 e del protocollo n. 14 sulla politica sociale. Per questo motivo, prima di esaminare il trattato di Amsterdam, intendiamo fornire una sintesi del vasto diritto comunitario relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne. Il quadro in tal modo tracciato consentirà di meglio comprendere che la realizzazione della parità tra uomini e donne è un'impresa di ampio respiro, nell'ambito della quale il trattato di Maastricht ha rappresentato un passo nella giusta direzione e di cui il trattato di Amsterdam costituirà la consacrazione.

2. IL DIRITTO COMUNITARIO VIGENTE

2.1. L'articolo 119 del Trattato TCE

2.1.1. L'articolo 119 del Trattato di Roma

La base del diritto comunitario relativo alla parità dei sessi è costituita dall'articolo 119 del Trattato di Roma:

"Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e, in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

(a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

(b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale".

¹ Uno studio sui diritti della donna e il trattato di Maastricht sull'Unione europea è stato pubblicato nel 1994, Documento di lavoro, DG degli studi, serie diritti della donna, W-5.

Tale articolo è stato in un primo tempo incluso nel trattato di Roma per evitare che, a causa della sua politica sociale, la Francia venisse a trovarsi in una situazione sfavorevole sotto il profilo della competitività. L'impatto sociale di detto articolo si è manifestato solo in un secondo tempo, soprattutto sotto l'occhio vigile della Corte di giustizia. Attualmente, la parità di trattamento tra gli uomini e le donne è garantita non solo dall'articolo 119, ma altresì da nove direttive, un ingente numero di raccomandazioni e di risoluzioni del Parlamento europeo, quattro programmi d'azione e un'ampia giurisprudenza della Corte di giustizia.

Nella sentenza Defrenne II¹, la Corte ha attribuito efficacia diretta all'articolo 119: è possibile far valere l'articolo 119 sia contro lo Stato (efficacia diretta verticale) che contro i privati (efficacia diretta orizzontale). La Corte ha ribadito questa tesi in varie sentenze successive. Essa ha enunciato che l'efficacia diretta dell'articolo 119 si applicava altresì ai contratti collettivi. Se un soggetto di diritto si avvale dell'efficacia diretta dell'articolo 119, i vari tribunali nazionali, nel caso in cui ritengano che si configuri una violazione dell'articolo soprammenzionato, possono dichiarare inapplicabile la disposizione discriminante senza attendere una qualche consultazione tra le parti sociali². I lavoratori sono autorizzati a far valere l'articolo 119 nei confronti dei *trustee* di un regime professionale di sicurezza sociale di diritto britannico (regime "contracted out" o di deroga convenzionale)⁴, o degli amministratori di un fondo di pensione di tipo continentale⁵. La Corte aveva in effetti ritenuto che *"l'efficacia pratica dell'articolo 119 sarebbe notevolmente ridotta e verrebbe ad arrecarsi grave pregiudizio alla tutela giuridica che richiede un'effettiva parità, qualora un lavoratore o i suoi aventi causa potessero far valere questa disposizione soltanto nei confronti del datore di lavoro, restando esclusi i trustee espressamente incaricati di adempiere le obbligazioni di quest'ultimo"*⁶. Analogamente, gli aventi diritto del lavoratore si sono visti riconoscere il diritto di far valere l'efficacia diretta dell'articolo 119, sia nella loro qualità di beneficiari di prestazioni complementari di sicurezza sociale, sia nella loro qualità di aventi diritto o aventi causa del lavoratore deceduto⁷.

Inizialmente regnava una certa confusione in merito all'esatta delimitazione del campo di applicazione dell'efficacia diretta dell'articolo 119. Nella soprammenzionata sentenza Defrenne II la Corte di giustizia ha stabilito che l'efficacia diretta si applicava esclusivamente alla "discriminazione diretta", in particolare alla discriminazione che può venire individuata con il solo aiuto dei criteri stabiliti nell'articolo 119: parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro. Per converso, l'articolo 119 non aveva efficacia diretta quando si aveva a che fare con una forma più larvata di discriminazione, cioè quella che la Corte ha definito "discriminazione indiretta". In alcune sentenze successive la Corte è sembrata abbandonare questa rigorosa distinzione e ha espresso il parere che i soggetti di diritto possano avvalersi dell'efficacia diretta dell'articolo 119 ogniquale volta un determinato atto o un

¹ Gabrielle Defrenne contro Sabena, sentenza 22 aprile 1976, C-43/75, Raccolta 1976, pag. 455

² - Maria Kowalska contro Freie und Hansestadt Hamburg, sentenza 17 giugno 1990, C-33/89, Raccolta 1990, pag. 2591

- Helga Nimz contro Freie und Hansestadt Hamburg, sentenza 7 febbraio 1991, C-184/89, Raccolta 1991, pag. 297

⁴ Coloroll Pension Trustees Ltd contro James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton e Coloroll Group Plc, sentenza 28 settembre 1994, C-200/91, Raccolta 1994, pag. 4389.

⁵ -Gertruida Catharina Fisscher contro Voorhuis Hengelo BV e Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, sentenza 28 settembre 1994, C-128/93, Raccolta 1994, pag. 4541.

-Francina Johanna Maria Dietz contre Stichting Thuiszorg Rotterdam, sentenza 24 ottobre 1996, C- 435/93, Raccolta 1996, pag. I-5223.

⁶ Sentenze Coloroll e Fisscher summenzionate note 4 e 5.

⁷ Sentenza Coloroll summenzionata nota 4.

determinato fatto possa essere definito "retribuzione" e la discriminazione si produca nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici⁸.

I lavoratori ad orario ridotto possono ad esempio avvalersi dell'articolo 119 nel caso in cui siano pagati proporzionalmente meno dei lavoratori a tempo pieno e possano dimostrare che tale situazione costituisce in realtà una discriminazione fondata sul sesso (generalmente i lavoratori ad orario ridotto sono per la maggior parte donne)⁹.

In alcuni rari casi la Corte di giustizia ha limitato nel tempo l'efficacia diretta dell'articolo 119 onde evitare un'eccessiva incidenza finanziaria per i datori di lavoro o i fondi pensionistici¹⁰.

2.1.2. Il protocollo sull'articolo 119 allegato al trattato di Maastricht

Nel quadro del trattato di Maastricht, gli Stati membri non hanno voluto modificare l'articolo 119 in ragione delle precisazioni apportate dalla Corte di giustizia nella sentenza Barber (di cui ci occuperemo più avanti) poiché il Regno Unito vi si opponeva. Gli Stati membri hanno allora adottato un protocollo sull'articolo 119 (che non si applica al Regno Unito) a norma del quale la parità completa, conformemente all'articolo 119, deve essere realizzata solo nel caso delle prestazioni che possono essere attribuite ai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 (data della sentenza Barber), a meno che il lavoratore interessato non abbia, prima di tale data, intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente.

In altre parole, a partire dal 17 maggio 1990 venivano garantite la costituzione di una pensione obiettivamente uguale e una stessa copertura del rischio di decesso. Per quanto riguarda le prestazioni, solo quelle che potevano essere attribuite alla costituzione di una pensione successivamente al 17 maggio 1990 dovevano essere obiettivamente uguali.

Ciononostante, ci si può chiedere se un tale protocollo vada considerato come parte integrante del trattato o piuttosto come un accordo interpretativo non vincolante. Sebbene, a prima vista, il protocollo sembrasse corrispondere a quello che l'articolo 31 del trattato di Vienna (1986) sull'interpretazione dei trattati internazionali definisce "il contesto interpretativo", bisognava pur sempre tener conto della peculiarità del diritto comunitario. Proprio come un protocollo del trattato di Roma è equiparabile a un articolo del trattato (articolo 239 del trattato di Roma), anche i protocolli del trattato di Maastricht costituiscono parte integrante dello stesso.

Ne conseguiva che, in linea di principio, la Corte di giustizia non era competente per contestare la validità del protocollo. Se, ciò nondimeno, lo avesse considerato opportuno, l'unica possibilità sarebbe consistita nell'invocare i diritti dell'uomo che, secondo la giurisprudenza della Corte, occupano il posto più importante nella gerarchia normativa del diritto comunitario. Tuttavia, fino a questo momento la Corte di giustizia ha fatto ricorso ai diritti fondamentali dell'uomo solo in vista del raggiungimento di uno degli obiettivi della Comunità europea. Non è mai successo inoltre che un

⁸ Worringham & Humphreys contro Lloyds Bank Ltd., sentenza 11 marzo 1981, C-69/80, Raccolta 1981, pag. 767

⁹ Jenkins contro Kingsgate, sentenza 31 marzo 1981, C-96/80, Raccolta 1981, pag. 911

¹⁰ - Defrenne II, sentenza 22 aprile 1976, op. cit., nota 2.

- Douglas Harvey Barber contro Guardian Exchange Assurance Group, sentenza 17 maggio 1990, C-262/88, Raccolta 1990, pag. 1889.

articolo del trattato fosse contestato su questa base. La Corte, conformemente alle aspettative, ha deciso di applicare il protocollo, come è apparso dalle sentenze Ten Oever e Moroni.

E' presumibile che la Corte avesse riconosciuto che il protocollo ha rango di trattato e non avesse l'intenzione di opporsi, sulla base di una ancor fragile teoria dei diritti dell'uomo, alla volontà degli Stati membri.

Inoltre, nel quadro della proposta di direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 86/378 relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (che esamineremo più oltre), la commissione per i diritti della donna ha avuto l'occasione di ricordare, nel contesto del documento di lavoro su tale proposta di direttiva, la necessità di semplificare la legislazione in materia sociale e più particolarmente per quanto riguarda la parità tra gli uomini e le donne¹¹. Lo stesso auspicio era già stato formulato dalla Commissione europea in un suo documento del 1993¹², in cui essa sperava "*che l'azione comunitaria nel campo sociale ritornasse a basarsi su un quadro giuridico unico; secondo la Commissione, la CIG del 1996 offriva in questa prospettiva una grande opportunità*".

La giurisprudenza della Corte, secondo la commissione per i diritti della donna, dimostra che l'eliminazione delle discriminazioni non dipende dal riconoscimento di un diritto fondamentale autonomo di parità tra gli uomini e le donne, ma dalla valutazione da parte dei giudici delle condizioni nelle quali un diritto viene esercitato. Di conseguenza le donne, secondo la commissione suddetta, hanno diritto a una parità di statuto in quanto diritto principale autonomo e soggettivo; il riconoscimento di un siffatto diritto e la sua inclusione nel trattato sono necessari per pervenire a un'autentica democrazia.

L'adozione del nuovo trattato di Amsterdam, in cui è incorporato il protocollo, avrà dato una dimostrazione palese di tale volontà.

2.2. Nove direttive relative alla parità tra le donne e gli uomini

2.2.1. *Direttiva 75/117/CEE del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile*¹³

Questa prima direttiva relativa alla parità di trattamento tra gli uomini e le donne sviluppa ulteriormente il principio della parità delle retribuzioni dell'articolo 119. Prevede la stessa retribuzione non solo per uno stesso lavoro, ma anche per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Per determinare cosa vada inteso per "lavoro al quale è attribuito un valore uguale" la Commissione ha elaborato un vasto sistema di classificazione che viene costantemente aggiornato in modo da tener conto degli sviluppi tecnologici e sociali nelle diverse professioni.

L'incidenza pratica di tale direttiva risiede soprattutto nel fatto che costringe gli Stati membri a introdurre nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a tutti i

¹¹ Commissione per i diritti della donna, Documento di lavoro sulla proposta di direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, dell'8 febbraio 1996, PE 214.948.

¹² Documento COM(93)600, pag. 11.

¹³ Cfr. Allegato I : Direttiva 75/117/CEE (GU L 45 del 19.02.1975)

lavoratori che si sentano vittima di un atto discriminante di far valere i propri diritti per via giudiziaria. Gli Stati membri devono inoltre adottare le misure necessarie per proteggere i ricorrenti.

Nel 1995, la Commissione aveva presentato una proposta di decisione (successivamente adottata) del Consiglio in merito a un Quarto programma d'azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel quale esponeva i motivi alla base di un tale programma d'azione, ricordando il fatto che *"il tasso di disoccupazione femminile è superiore a quello degli uomini, ..., le donne occupano spesso posti di lavoro scarsamente qualificati, poco pagati e precari e nella maggior parte delle regioni dell'Unione sussistono disparità salariali tra le donne e gli uomini"*¹⁴.

Tale programma è stato adottato nell'ottica dell'obiettivo definito dal Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione¹⁵, a partire dal quale la Commissione s'impegna a perseguire l'attuazione dell'azione descritta nel memorandum sulla parità di retribuzione¹⁶, completato dal codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore¹⁷.

In tale quadro la Commissione si impegna a migliorare i dati di riferimento sulle donne e la retribuzione, a diffondere i risultati delle ricerche e la giurisprudenza in materia e a sostenere lo sviluppo di moduli di formazione destinati alle persona incaricate di negoziati salariali.

Analogamente, nel memorandum si constatava che nonostante l'adozione di leggi di applicazione della direttiva 75/117/CEE succitata, si registra ancora un aumento del divario tra i salari minimi delle donne e degli uomini.

Il Parlamento europeo ha allora invitato la Commissione, nella risoluzione sul memorandum¹⁸, *"a prevedere, nel quadro del rapporto annuale sulle pari opportunità tra uomo e donna, un apposito capitolo in merito ai progressi compiuti nel settore della parità retributiva per lavori di pari valore, tenendo in particolare in considerazione la strategia proposta dal Memorandum e dal codice di condotta per il conseguimento di un'autentica parità retributiva mediante il miglioramento dei dati di base sulla retribuzione delle donne, la diffusione di informazioni, la formazione e, laddove possibile, le azioni legali avviate"*.

In effetti, per poter meglio applicare il principio della parità retributiva, il codice di condotta si prefigge di dare dei consigli pratici ai datori di lavoro e ai partecipanti alle contrattazioni collettive in modo da colmare le carenze della legislazione adottata in materia di parità retributiva. Il codice si applica pertanto sul luogo di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato. Inoltre, esso non ha un carattere vincolante. Esso propone essenzialmente che i negozianti sia a livello dei datori di lavoro che dei sindacati procedano a un'analisi del regime retributivo, valutino le discriminazioni

¹⁴ Proposta di decisione del Consiglio in merito a un Quarto programma d'azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra le donne e gli uomini (1996-2000), COM(95)381 def. del 19.07.1995, pag. 1.
Decisione 95/593/CEE del Consiglio del 22.12.95, GU L 335 del 30.12.1995, pag. 37.

¹⁵ Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione, Bollettino delle Comunità europee, COM(93) 700, Boll. 12-1993, supplemento 6/93.

¹⁶ Memorandum della Commissione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, COM(94)0006-C4-0084/94. Vedasi inoltre la risoluzione del Parlamento europeo sul memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore, A4-0338/95, GU C 65 del 4.3.96, pag. 43.

¹⁷ Vedasi la Comunicazione della Commissione, documento COM(96)0336-C4-0460/96 del 17.07.96.
Vedasi anche la risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione, GU C 200 del 30.6.97, pag. 193.

¹⁸ Op. cit., nota 16.

basate sul sesso con l'obiettivo di adottare provvedimenti appropriati e attuino un'azione di applicazione per eliminare tali discriminazioni.

Infine, tale codice ha l'obiettivo di aiutare gli uomini e le donne che ritengono che il loro lavoro sia sottovalutato a causa di una discriminazione basata sul sesso ad ottenere le informazioni necessarie per risolvere il loro problema in via di trattativa o, in ultima istanza, con il ricorso alle giurisdizioni nazionali. In definitiva, tale codice di condotta è stato elaborato onde consentire una migliore applicazione della direttiva 75/117/CEE. Vedremo in seguito che il trattato di Amsterdam avrà contribuito a risolvere questo problema modificando l'articolo 119.

2.2.2. *Direttiva 76/207/CEE del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro*¹⁹

Con questa direttiva il principio della parità di trattamento va al di là della sola discriminazione in materia di retribuzione e viene vietata ogni forma di discriminazione, fondata sul sesso, sia diretta che indiretta, per quanto riguarda l'accesso al lavoro (criteri di selezione), la formazione professionale, la promozione e le condizioni generali di lavoro.

Sebbene il concetto di discriminazione indiretta non sia perfettamente chiaro, si può supporre che si tratti di una forma di discriminazione che consegue da una normativa, un atto o un contratto che in apparenza è neutrale e paritario, ma che in pratica sortisce l'effetto contrario. Qualora tale effetto non trovi giustificazione nelle esigenze imposte dalla funzione, la discriminazione è quindi esclusivamente fondata sul sesso.

Proibendo tanto la discriminazione diretta quanto quella indiretta in tutto il processo lavorativo (vale a dire dalla selezione alla conclusione del contratto di lavoro), la direttiva entra nel vivo del problema della discriminazione. Molte donne sono infatti già riuscite a trovare accesso al mercato del lavoro, ma continuano ad essere svantaggiate perché donne. E' così che, ad esempio, la scelta di un lavoro a tempo parziale o di un'interruzione del lavoro in seguito ad una gravidanza continua ad essere in un modo o nell'altro penalizzata²⁰.

La direttiva autorizza la discriminazione positiva nella misura in cui concorre all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne. In effetti, in seguito alla sentenza Kalanke²¹, pronunciata il 17 ottobre 1995 sull'interpretazione dell'articolo 2 paragrafo 4 della direttiva, la Corte disponeva che le misure di azione positiva sono suscettibili di favorire l'accesso del sesso sottorappresentato all'occupazione, alla nomina e alla promozione in posti particolari, segnatamente accordando la preferenza al sesso sottorappresentato, nella misura in cui ogni sistema che prevede una siffatta preferenza consenta la valutazione delle circostanze particolari delle singole fattispecie, e la Commissione è stata pertanto indotta a modificare la direttiva per precisarne la portata.

¹⁹ Cfr. Allegato II : Direttiva 76/207/CEE (GU L 39 del 14.02.1976)

²⁰ Esempi di tali forme di discriminazione indiretta :
- Jenkins contro Kingsgate, sentenza 31 marzo 1981, op. cit., nota 9.
- Dekker contro Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, sentenza 8 novembre 1990, C-177/88, Raccolta 1990, pag. 3941

²¹ Eckhard Kalanke/Freie Handestadt Bremen, sentenza 17 ottobre 1995, C-450/93, Raccolta 1995, pag. I-3051.

Sempre a seguito di tale sentenza si è avuta una proposta di modifica della direttiva della Commissione (non ancora adottata), basata sull'articolo 235 del trattato che modificherebbe l'articolo 2 paragrafo 4 della direttiva come segue : *"La presente direttiva non osta alle misure volte a promuovere le pari opportunità per uomini e donne, in particolare eliminando le diseguaglianze sostanziali che pregiudicano le opportunità del sesso insufficientemente rappresentato nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1. Dette misure includono il riconoscimento di una preferenza, riguardo all'accesso al lavoro o alla promozione, a favore di una persona del sesso insufficientemente rappresentato, purché tali misure non escludano la valutazione delle circostanze particolari delle singole fattispecie"*²².

Tuttavia, studieremo, nel quadro delle nuove disposizioni del trattato di Amsterdam, la sentenza Kalanke contestualmente alla causa Marschall²³ che ancora una volta rivoluzionerà la giurisprudenza comunitaria al punto di interrogarsi sull'utilità di modificare la direttiva, sapendo inoltre che il nuovo trattato di Amsterdam ha stabilito nuove competenze, soprattutto in materia di azione positiva.

2.2.3. Direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale²⁴

Con questa direttiva il diritto comunitario si avventura in un terreno sconosciuto. Far accedere il principio della parità di trattamento ad una materia tanto complessa e tanto definita in termini tradizionali-familiari come la sicurezza sociale non è certo compito facile. Spesso la sicurezza sociale continua a basarsi sull'immagine tradizionale dell'uomo come capofamiglia e, di conseguenza, avente diritto a maggiori prestazioni sociali. Tuttavia in molti casi quest'immagine è superata, il che dimostra ancora una volta un fatto che i giuristi in genere riconoscono, vale a dire che i cambiamenti sociali si traducono nel diritto solo con notevole ritardo e, in genere, dopo una dura lotta tra progressisti e conservatori.

La Commissione vi allude ancora nella sua comunicazione del 12 marzo 1997²⁵, indicando che la concezione tradizionale della protezione sociale basata su un modello in cui il marito apporta i redditi alla famiglia mentre la donna non esercita alcuna attività retribuita sembra oramai essere divenuta obsoleta.

Con la direttiva 79/7 gli Stati membri manifestano la loro disponibilità ad attuare il principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne anche nell'ambito della sicurezza sociale.

La direttiva 79/7 si applica alla popolazione attiva, che comprende sia i lavoratori dipendenti che quelli autonomi, nonché a tutti i lavoratori la cui attività professionale risulta interrotta in seguito a malattia, infortunio, disoccupazione, vecchiaia o invalidità. La direttiva prevede l'applicazione del principio della parità di trattamento relativamente ai seguenti rischi: malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

²² Proposta di direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro GU C 179 del 22.6.96, pag. 8.

²³ Hellmut Marschall contro Land Nordrhein-Westfalen, sentenza 11 novembre 1997, C-409/95 non ancora pubblicata nella Raccolta.

²⁴ Cfr. Allegato III : Direttiva 79/7/CEE (GU L 6 del 10.01.1979)

²⁵ Documento COM(97)102 def.

Le pensioni di superstite e le prestazioni familiari sono espressamente escluse dal campo di applicazione della direttiva. Gli Stati membri non vi sono inoltre assoggettati per quanto riguarda l'età pensionabile e le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità (cfr. punto 6).

Oggi, secondo la Commissione²⁶, la sfida non è solo quella di realizzare l'uguaglianza di trattamento per le donne e gli uomini, bensì anche di trovare le modalità per individualizzare i diritti senza penalizzare le donne che non hanno intrapreso un'attività lavorativa per occuparsi della famiglia²⁷. Sempre secondo la Commissione, un'individualizzazione dei diritti servirebbe ad abolire la pratica di tener conto dei vincoli familiari per assicurare la protezione sociale di un singolo individuo. Essa contribuirebbe ad adeguare la protezione sociale alla legislazione del lavoro, la quale considera i lavoratori in quanto individui. La Commissione si è pertanto impegnata a valutare gli sforzi degli Stati membri volti a progredire nel senso dell'individuazione dei diritti senza pregiudicare la situazione economica delle donne nel quadro della relazione annuale del 1997.

2.2.4. *Direttiva 86/378/CEE del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale modificata dalla direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996*²⁸

Ad alcuni anni di distanza dalla direttiva 79/7/CEE il Consiglio ha esteso il principio della parità di trattamento ai regimi professionali di sicurezza sociale. Per regimi professionali di sicurezza sociale si intendono i regimi che non rientrano nel campo di applicazione della direttiva 79/7/CEE, che sono stati creati con un contratto collettivo, concluso nell'ambito di un'impresa, un gruppo di imprese, un determinato settore o un gruppo di settori, e che si prefiggono di integrare il regime legale o di sostituirsi ad esso.

La direttiva prevedeva che entro il 1° gennaio 1993 gli Stati membri eliminassero da tali regimi qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Per quanto riguarda l'età pensionabile l'attuazione del principio della parità di trattamento può essere differita fintantoché tale parità non è realizzata nei regimi legali. La direttiva autorizza altresì, fino al 1999, l'esistenza di livelli differenti per i contributi, basati su elementi diversi di calcolo attuariale, e, in attesa di una direttiva specifica, prevede che possa essere differita l'attuazione del principio della parità di trattamento per le pensioni di superstite.

²⁶ Op. cit., nota 25.

²⁷ L'idea di un'individualizzazione della sicurezza sociale era già stata proposta dalla Commissione in una proposta di direttiva concernente i regimi legali e professionali in cui figurano i settori esclusi dalle due direttive sulla sicurezza sociale, nel documento COM(87)0494 du 23.10.87. Tale direttiva non è mai stata adottata ed è stata discussa per l'ultima volta dinanzi al Consiglio il 12 giugno 1989, ma nel quadro del Quarto programma d'azione comunitaria (COM(95)0381 del 19.7.95, pag. B. 25) la Commissione afferma che "ritirerà la sua proposta del 1987 e presenterà una nuova proposta a completamento dell'attuazione del principio della parità di trattamento nell'ambito della sicurezza sociale onde tener conto degli sviluppi successivamente intervenuti...".

²⁸ Cfr. Allegato IV : Direttiva 86/378/CEE (GU L 225 del 12.08.1986) e Direttiva 96/97/CE del Consiglio, del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, GU L 46 del 17 febbraio 1997, pag. 20.

Le sentenze Barber, Ten Oever, Moroni, Coloroll, Smith, Van den Akker, Fisscher, Vroege e Beune²⁹, hanno apportato notevoli cambiamenti in proposito, come verrà evidenziato in seguito.

La direttiva 86/378 è stata modificata dalla direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996 a seguito di tali sentenze che hanno reso caduche alcune delle sue disposizioni³⁰.

Tale nuova direttiva non si applica ai contratti individuali dei lavoratori autonomi, ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro, alle disposizioni facoltative dei regimi professionali, ai regimi professionali qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

La direttiva autorizza oggi la fissazione di livelli diversi per i casi dei regimi a prestazioni definite in base ai contributi e nei casi di prestazioni definite finanziate per capitalizzazione.

Gli elementi che possono variare sono indicati in allegato a titolo di esempio quali la conversione in capitale di una parte della pensione periodica, il trasferimento dei diritti a pensione, una pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione annua, una pensione ridotta allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata.

Pertanto, la nuova direttiva si applica agli aventi diritto di questi lavoratori (lavoratori autonomi, lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria, e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi).

La direttiva indica tuttavia chiaramente che i contributi dei lavoratori devono essere uguali per i due sessi.

Oggi l'obbligo per gli Stati membri di adottare le misure necessarie per rivedere le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento si applica unicamente ai regimi professionali dei lavoratori indipendenti, con il diritto di differire l'applicazione del principio di parità fino al 1° gennaio 1999 per quanto riguarda il diritto di fissare i livelli differenti per i contributi dei lavoratori e per le pensioni di reversibilità e ciò fino a che il diritto comunitario non imponga il rispetto del principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale.

Per quanto riguarda l'età pensionabile, il nuovo articolo 9 bis stabilisce la possibilità di un sistema flessibile, qualora gli uomini e le donne chiedano di beneficiarne.

Infine e soprattutto, la nuova direttiva al suo articolo 2 riguarda l'effetto retroattivo della giurisprudenza della Corte. Il principio qui seguito è che le misure adottate dovranno comprendere

²⁹ - Douglas Harvey Barber contro Guardian Exchange Assurance Group, nota 10.
- Gerardus Cornelis Ten Oever contro Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, sentenza 6 ottobre 1993, C-109/91, Raccolta 1993, pag. 4939
- Michael Moroni contro Collo GmbH, sentenza 14 dicembre 1993, C-110/91, Raccolta 1993, pag. 6609
- Coloroll, sentenza 28.9.94, C-200/91, Raccolta 1994, pag. I- 4389.
- Constance Christina Ellen Smith e altri contro Avdel Systems Ltd, sentenza 28 settembre 1994, C-408/92, Raccolta 1994, pag. I-4435.
- Maria Nelleke Gerda Van den Akker e altri contro Stichting Shell Pensioenfonds, sentenza 28 settembre 1994, C-28/93, Raccolta 1994, pag. I-4527.
- Fisscher, sentenza 28 settembre 1994, C-128/93, Raccolta 1994, pag. I-4541.
- Anna Adriaandje Vroege contro NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV e Stichting Pensioenfonds NCIV, sentenza 28 settembre 1994, C-57/93, Raccolta 1994, pag. I-4583.
- Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds contro G.A. Beune, sentenza settembre 1994, C-7/93 28, Raccolta 1994, pag. I-4471.

³⁰ Direttiva 96/97/CE del Consiglio, del 20 dicembre 1996, nota 28, nota 27.

tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi alla data del 17 maggio 1990³¹ e avranno effetto retroattivo a tale data. Per i lavoratori o gli aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990 allo scopo di beneficiare della parità di trattamento, tale effetto retroattivo è limitato alla data dell'8 aprile 1976³².

D'altro canto, la direttiva consente agli Stati membri di legiferare sui termini per i ricorsi applicabili ai lavoratori o ai loro aventi diritto che intendano far valere il proprio diritto alla parità di trattamento o tramite un'azione giudiziaria o un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale, purché tali termini non siano meno favorevoli rispetto a ricorsi analoghi e non rendano impossibile l'esercizio del diritto comunitario.

Di conseguenza, la direttiva sembra essere limitativa; l'età pensionabile è divenuta in linea di principio uguale per gli uomini e le donne e l'applicazione più flessibile in materia rappresenta l'eccezione.

2.2.5. *Direttiva 86/613/CEE dell'11 dicembre 1986 relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità*³³

Quello che, a prima vista, sembra un importante passo in avanti, l'applicazione cioè del principio della parità di trattamento ai lavoratori autonomi e ai loro collaboratori (nella maggior parte dei casi collaboratrici!), non è poi, a ben riflettere, un progresso tanto rivoluzionario.

Infatti la direttiva, pur attribuendo in termini generali carattere prioritario al principio della parità di trattamento, si limita ad obbligare gli Stati membri ad esaminare lo status del collaboratore e le possibilità di interruzione di attività per gravidanza o per maternità delle lavoratrici autonome o delle collaboratrici.

La direttiva avrebbe dovuto venir riesaminata entro il 1° luglio 1993, ma ciò a tutt'oggi non è ancora avvenuto.

In effetti, il Quarto programma di azione comunitaria spiega che a tale proposito la direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, non sembra aver avuto l'impatto originariamente sperato, data la modestia degli obblighi da essa imposti. La Commissione si è allora impegnata a continuare a studiare i progressi compiuti nell'impatto della direttiva 86/613/CEE del Consiglio e proporrà delle azioni miranti a promuovere i suoi obiettivi. La Commissione si è altresì impegnata a proporre una direttiva rivista, dopo aver consultato tutte le parti interessate, in modo da soddisfare i bisogni reali in questo settore.

Una relazione sulla situazione dei coniugi che partecipano alle attività dei lavoratori autonomi, presentata alla commissione per i diritti della donna l'8 gennaio 1997³⁴ è stata oggetto di una risoluzione del Parlamento europeo sulla situazione dei coniugi che partecipano alle attività dei

³¹ Data della sentenza Barber, op. cit., nota 29.

³² Data della sentenza Defrenne, op. cit., nota 2, che riguarda l'applicabilità diretta dell'articolo 119.

³³ Cfr. Allegato V : Direttiva 86/613/CEE (GU L 359 del 19.12.1986)

³⁴ Relazione sulla situazione dei coniugi che partecipano alle attività dei lavoratori autonomi, Commissione per i diritti della donna, A4-0005/97.

lavoratori autonomi che stabiliva che la direttiva non aveva raggiunto il proprio obiettivo di fornire ai coniugi che partecipano alle attività uno statuto professionale chiaramente definito e di fissare i loro diritti in materia di sicurezza sociale; che il fallimento è in parte dovuto alla complessità dello status giuridico dei coniugi che partecipano alle attività.

La risoluzione³⁵ approvata il 20 febbraio 1997, chiede che la prossima direttiva modificata sia più vincolante per gli Stati membri e che sia applicabile non solo ai coniugi che partecipano alle attività, ma anche ai conviventi coadiuvanti, che intrattengono un'altra forma di rapporto stabile negli Stati membri che riconoscono tale tipo di contratti.

In effetti la direttiva dovrebbe comportare, secondo la risoluzione, la registrazione obbligatoria dei coniugi che partecipano alle attività, l'obbligo per gli Stati membri di adottare le necessarie misure atte a garantire che i coniugi che partecipano alle attività possano contrarre una copertura assicurativa per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, le pensioni di vecchiaia, l'indennità di maternità e i servizi di sostituzione nonché l'assegno di invalidità, l'accesso alla formazione professionale, il diritto di rappresentare l'impresa e/o di votare ed essere eletti in seno agli organismi professionali pertinenti, e di definire uno status giuridico dei coniugi coadiuvanti, nonché il diritto di versare i contributi ai regimi di sicurezza sociale.

Tuttavia, tenendo conto dei rischi per le piccole imprese familiari, la risoluzione chiede che tali misure vengano adottate in base a una formula flessibile.

2.2.6. *Direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*³⁶

Con questa direttiva il Consiglio intende proteggere le donne gestanti dai rischi connessi a determinati lavori. Le condizioni di lavoro in cui le lavoratrici prestano la loro attività devono essere valutate dal datore di lavoro o da un servizio di prevenzione appositamente creato a questo scopo. Qualora i risultati di questa valutazione rivelino un qualche rischio per la sicurezza o la salute della lavoratrice gestante, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché detta lavoratrice sia assegnata ad altre mansioni o temporaneamente dispensata dal lavoro. Determinate attività, che figurano in un elenco allegato alla direttiva, sono ad ogni modo proibite alle lavoratrici gestanti (ad esempio: lavori sotterranei di carattere minerario, lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ecc...).

Inoltre, le lavoratrici non possono essere obbligate a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto (periodo che sarà determinato dalle autorità nazionali). In genere le lavoratrici gestanti hanno diritto ad un congedo di maternità di quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni nazionali.

Oltre a queste disposizioni relative alla protezione della salute, la direttiva prevede altresì la protezione dei diritti connessi con il contratto di lavoro. E' rigorosamente vietato il licenziamento a motivo di una gravidanza (la protezione da licenziamento copre il periodo compreso tra l'inizio della

³⁵ Risoluzione del Parlamento europeo sulla situazione dei coniugi che partecipano alle attività dei lavoratori autonomi del 20.02.1997, GU C 85 du 17.03.1997, pag. 186.

³⁶ Cfr. Allegato VI : Direttiva 92/85/CEE (GU L 348 del 28.11.92)

gravidanza e il termine del congedo di maternità) e sono garantiti diversi altri diritti quali il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata.

Gli Stati membri hanno due anni di tempo dall'adozione della direttiva per conformare le proprie disposizioni legislative e amministrative alla medesima.

2.2.7. *Direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari³⁷ divenuta la direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES³⁸*

La Commissione proponeva nella prima direttiva di concedere a uno dei genitori (il padre o la madre) il diritto a rimanere a casa per occuparsi dell'educazione del bambino dopo la nascita di un figlio e in un periodo successivo al congedo di maternità o in un periodo successivo all'arrivo in famiglia di un bambino adottato. Il diritto al congedo parentale non implicherebbe tuttavia necessariamente il diritto ad un'indennità. Gli Stati membri sarebbero liberi di decidere se prevedere o meno un'indennità.

Tal direttiva è stata adottata il 3 giugno 1996, sulla base dell'accordo sulla politica sociale, allegato al protocollo n°14 sulla politica sociale, allegato a sua volta al trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare del suo articolo 4, paragrafo 2, che consente alle parti sociali di chiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione.

Tale direttiva è stata adottata da tutti gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito.

In effetti, il Consiglio non era stato in grado, in mancanza di unanimità, di statuire sulla proposta di direttiva relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari, quale modificata³⁹ il 15 novembre 1984; la Commissione si è allora avvalsa dell'articolo 3, paragrafi 2 e 3 dell'accordo sulla politica sociale per **consultare** le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare, affrontando quindi il problema in maniera più globale. Le parti sociali hanno risposto favorevolmente a tale richiesta d'azione con lettera congiunta del 5 luglio 1995 e hanno concluso, il 14 dicembre 1995 un accordo quadro sul congedo parentale che hanno trasmesso alla Commissione affinché ne venisse data attuazione mediante decisione del Consiglio.

³⁷ GU C 333 del 9.12.1983 e GU C 316 del 27.11.1984
GU L 145 del 19 giugno 1996, pag. 4.
Allegato VII

³⁸ UNICE : Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea; CEEP : Centro europeo dell'impresa pubblica; CES : Confederazione europea dei sindacati.

³⁹ GU C 316 del 27.11.84, pag. 7.

La Commissione si era inoltre appoggiata sulla raccomandazione del Consiglio sulla custodia dei bambini⁴⁰ che prevede la moltiplicazione delle strutture di custodia dei bambini e la promozione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro nonché l'incoraggiamento agli uomini ad assumersi maggiori responsabilità nelle cure dei bambini.

Nell'accordo quadro le parti sociali hanno inteso instaurare prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore (il che costituisce un approccio di nuovo tipo e corrisponde alla politica di conciliazione tra la vita professionale e quella familiare) e lasciare agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione.

La Commissione ritiene pertanto che l'atto più appropriato sia costituito da una direttiva del Consiglio poiché l'accordo quadro dovrà essere applicato indirettamente mediante trasposizioni degli Stati membri e/o delle parti sociali.

Gli Stati membri hanno quindi un termine per la trasposizione della direttiva: essi vi si devono conformare non oltre il 3 giugno 1998.

La direttiva adottata è la prima ad avere come fondamento giuridico l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale allegato al trattato sull'Unione europea e ad attuare un accordo concluso dalle parti sociali a livello comunitario.

Quanto al merito, l'accordo quadro istituisce un diritto individuale al congedo parentale, attribuito in linea di principio in forma non trasferibile, a tutti i lavoratori di ambo i sessi, per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età determinata, non superiore a 8 anni.

Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime.

L'accordo quadro mira inoltre a proteggere i lavoratori dal rischio di licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale nonché a mantenere immutati fino alla fine del congedo parentale i diritti acquisiti dal lavoratore o in via d'acquisizione alla data di inizio del congedo parentale.

L'accordo quadro disciplina inoltre il diritto dei lavoratori ad assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

⁴⁰ Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio sulla custodia dei bambini, GU L 123 del 8.5.92 e Boll 3-1992, punto 1.2.98

Infine, in occasione del vertice di Amsterdam, il Regno Unito si è impegnato ad accettare le direttive adottate in virtù dell'accordo sociale, in vista dell'inserimento di quest'ultimo nel trattato stesso, nonché quelle che potrebbero essere adottate prima dell'entrata in vigore del nuovo trattato di Amsterdam, segnatamente la direttiva 96/34/CE del Consiglio. In effetti, il Consiglio e la Commissione hanno deciso, in occasione del Consiglio europeo del 24 luglio 1997, di rendere effettiva l'applicazione di tali direttive tramite l'adozione di direttive specifiche, sulla base dell'articolo 100 del trattato CE. Il Regno Unito è quindi stato oggetto di una direttiva del 15 dicembre 1997⁴¹ che modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

2.2.8. *Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso*⁴².

Il principio generale relativo all'onere della prova "actori incumbit probatio" (l'onere della prova incombe alla parte attrice) solleva generalmente problemi insormontabili in materia di discriminazione. I documenti probatori pertinenti sono generalmente in possesso del datore di lavoro, mentre le forme di discriminazione indiretta sono naturalmente difficili da provare.

Per ovviare a tale problema, la Commissione e il Parlamento erano del parere, nella proposta di direttiva⁴³, che si dovesse prevedere un'inversione dell'onere della prova. In virtù di tale proposta, la parte attrice doveva soltanto stabilire una "presunzione di discriminazione". Spetterebbe quindi al datore di lavoro (la parte convenuta) confutare tale presunzione provando di non aver agito in violazione del principio di parità⁴⁴.

La nuova direttiva si basa sull'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale allegato al trattato sull'Unione europea che prevede esplicitamente l'azione legislativa comunitaria in materia di parità di trattamento. La scelta di tale articolo interviene in seguito alla constatazione del blocco in seno al Consiglio per quanto concerne l'adozione della prima proposta di direttiva del 1988 che era basata sugli articoli 235 e 100 del trattato.

Per questo motivo, il 5 luglio 1995, la Commissione ha presentato alle parti sociali un nuovo testo basato in particolare sulla giurisprudenza della Corte. Dopo la seconda consultazione delle parti sociali avvenuta il 7 febbraio 1996 (conformemente all'articolo 3 dell'accordo sulla politica sociale), la Commissione ha chiaramente deciso di presentare la nuova direttiva mirante a riformare l'onere della prova piuttosto che a ottenerne l'inversione totale. La direttiva è stata adottata il 15 dicembre 1997 dal Consiglio conformemente alla procedura di cui all'articolo 189 C del trattato.

⁴¹ Direttiva 97/74/CE del Consiglio, GU L 10 del 16.1.98, pag. 24.

⁴² GU L 14 del 20.01.98, pag. 6.
Allegato VIII

⁴³ GU C 176 del 5.7.88 e GU C 332 del 7.11.1996, pag. 11, GU C 185 del 18.6.1997, pag. 21.

⁴⁴ Una nota tecnica sulla situazione legale in materia di onere della prova negli Stati membri è disponibile presso la Direzione generale degli Studi. Essa figura inoltre in allegato al documento di lavoro n° W-2 intitolato *Combattere le molestie sessuali sui luoghi di lavoro - L'azione condotta negli Stati membri della Comunità europea*.

Da un lato, l'articolo 4 della direttiva impone agli Stati membri di adottare i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi **si ritiene** leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio produca dinanzi a un organo giurisdizionale ovvero dinanzi a un altro organo competente elementi di fatto in base ai quali si possa **presumere** che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta. Tale articolo dà attuazione al principio di presunzione di discriminazione poiché è sufficiente che una persona "si ritenga" lesa e che produca elementi di fatto tali da lasciar presumere una discriminazione diretta o l'esistenza di un trattamento meno favorevole che presenta i caratteri di una discriminazione apparente⁴⁵ perché possa stare in giudizio e ottenere l'inversione dell'onere della prova nei confronti del datore di lavoro, il quale dovrà provare che non vi è discriminazione oppure che quest'ultima è giustificata da fattori oggettivi estranei al sesso della persona⁴⁶.

Al paragrafo 2 la direttiva, rispettando il principio di sussidiarietà, consente agli Stati membri di adottare misure di maggiore tutela nei confronti della parte attrice, in quanto essa mira a imporre prescrizioni minime. Gli Stati membri hanno quindi la facoltà di imporre un'inversione totale dell'onere della prova.

Di conseguenza, ove una parte attrice asserisca di essere oggetto di una discriminazione o di un trattamento meno favorevole, incomberà alla parte convenuta la prova positiva e obiettiva che non si è trattato di discriminazione.

D'altro canto, la direttiva stabilisce per la prima volta chiaramente una **definizione della discriminazione indiretta**, basandosi sulla giurisprudenza prodotta dalla Corte.

L'articolo 2 afferma che sussiste discriminazione indiretta allorché una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata di individui d'uno dei due sessi, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso degli interessati.

Vedremo nel capitolo sulla giurisprudenza che il problema della definizione della discriminazione indiretta è stato all'origine di un gran numero di sentenze che hanno del resto indotto la Commissione a formulare tale direttiva.

2.2.9. Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES⁴⁷

Tale direttiva è stata adottata il 15 dicembre 1997, ed è intesa a trasporre l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, conformemente all'articolo 4 paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale (si è trattato della seconda attuazione di tale procedura a titolo del protocollo sulla politica sociale). Essa dovrà essere trasposta entro un termine di due anni, ma è possibile fruire di un periodo supplementare non superiore a un anno nei casi in cui la trasposizione si realizzi mediante un contratto collettivo concluso tra le parti sociali.

L'obiettivo di tale accordo è di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo del lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori.

⁴⁵ Specialarbejderforbundet i Danmark contro Dansk Industri, già Industriens arbejdsgivere, per conto della Royal Copenhagen, sentenza 31 maggio 1995, C-400/93, Raccolta 1995, pag. I-1275 (punto 24).

⁴⁶ Vedasi Dr. P.M. Enderby contro Frenchay Health Authority, Secretary of State of Health, sentenza 27 ottobre 1993, C-127/92, Raccolta 1993, pag. 5566 (punto 19).

⁴⁷ GU L 14 del 20.1.98, pag. 9. Allegato IX

Sapendo che la grande maggioranza (70- 90%)⁴⁸ dei lavoratori a tempo parziale sono donne, tale direttiva è di estremo interesse per il miglioramento della situazione delle donne sul mercato del lavoro.

Tuttavia tale direttiva ha costituito un'involuzione rispetto alle proposte iniziali e alle iniziative dalla Commissione⁴⁹, in particolare l'iniziativa del 9 aprile 1996, nella quale la Commissione annunciava alle parti sociali che in caso di fallimento dei negoziati avrebbe elaborato una nuova proposta di direttiva che contribuisse a tutelare tutte le forme di lavoro atipico contro qualsiasi discriminazione.

Pertanto, il Parlamento europeo, nella sua risoluzione su un'iniziativa riguardante la proposta di direttiva concernente i contratti e i rapporti di lavoro atipici⁵⁰, aveva chiesto di tutelare da qualsiasi tipo di discriminazione tutte le forme di lavoro atipico. Esso chiedeva inoltre di promuovere un'organizzazione del lavoro più flessibile tenendo conto delle esigenze della concorrenza e degli auspici dei lavoratori, e ciò conformemente alle conclusioni del Consiglio di Essen quanto all'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro.

Per converso l'accordo quadro persegue due obiettivi:

- eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, e
- promuovere lo sviluppo del tempo parziale su base volontaria e contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

Tale accordo quadro riguarda quindi solamente il lavoro a tempo parziale e non tutte le forme atipiche di lavoro. Tuttavia, nel preambolo dell'accordo quadro, le parti sociali riconoscono la necessità di prevedere accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibile.

L'accordo quadro elabora da un lato una **definizione del lavoratore a tempo parziale**, come di una persona il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo d'impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile, essendo quest'ultimo un lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto e di rapporto di lavoro e un lavoro identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche o competenze. Qualora non esista nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettua con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge o alle prassi nazionali.

⁴⁸ “La situazione della salute delle donne nella Comunità europea”, documento COM(97)224 def., pag. 26.

⁴⁹ Proposta di direttiva del Consiglio relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro COM(90)0228, GU C 224 del 8.9.1990, pag.4.

Proposta di direttiva del Consiglio relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza COM (90) 0228, GU C 224 del 8.09.1990, pag. 6.

Proposta di direttiva del Consiglio che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori temporanei COM(90)0228 GU C 224 del 8.9.1990, pag. 8.

Iniziativa della Commissione del 9.4.1996, nel quadro della seconda fase di consultazione delle parti sociali conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, dell'accordo sulla politica sociale “Flessibilità dell'orario di lavoro e sicurezza dei lavoratori (forme di lavoro diverse dal tempo pieno e a durata determinata)”, comunicata alla commissione per gli affari sociali e l'occupazione il 22 novembre 1996.

⁵⁰ Risoluzione del 10.08.1990, GU C 231 del 17.9.90, pag. 32

La clausola 2, paragrafo 2 lascia la libertà agli Stati membri e/o alle parti sociali di stabilire una definizione per i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale.

D'altro canto, l'accordo quadro instaura il **principio di non discriminazione** che si applica unicamente alle "condizioni d'impiego". I regimi legali di sicurezza sociale sono esclusi da tale accordo quadro in quanto sono di competenza esclusiva degli Stati membri.

A contrario, l'accordo quadro non indica cosa si debba intendere per condizioni d'impiego. Tuttavia, nella relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali sulla proposta della Commissione concernente una direttiva relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale⁵¹, il relatore propone d'includere in tale nozione almeno i seguenti aspetti:

- il diritto ai congedi annuali pagati, alla protezione sociale e al mantenimento del pagamento del salario in caso di malattia, il diritto a congedi parentali retribuiti e non retribuiti, il diritto a indennità in caso di licenziamento e a premi d'anzianità,
- il principio di un'uguale retribuzione per attività lavorative uguali e dello stesso valore,
- le disposizioni legislative e tariffarie in materia di licenziamenti,
- l'accesso alle possibilità di formazione professionale,

⁵¹ Doc. A4-0352/97 del 6 novembre 1997.

- le possibilità di promozione nell'azienda/impresa,
- il ricorso alle strutture sociali dell'azienda e la concessione di agevolazioni per l'impiego dei mezzi di trasporto pubblici,
- l'inclusione dei lavoratori a tempo parziale nella definizione della dimensione delle imprese per quanto riguarda la costituzione di organi di rappresentanza collettiva, qualora ciò sia previsto dalla legge.

Inoltre, l'accordo quadro prevede la possibilità di talune differenze di trattamento quando queste siano giustificate da "**ragioni obiettive**", ma non indica cosa si debba intendere per ragione obiettiva. L'accordo stipula che il trattamento non possa essere meno favorevole per il solo motivo che il lavoro viene effettuato a tempo parziale. Si può pertanto derogare al principio di non discriminazione sulla base di soglie d'accesso temporali (durata media del lavoro settimanale), a partire dalle quali un lavoratore può pretendere la parità di trattamento.

La clausola 3 indica che la definizione del lavoratore a tempo parziale è calcolata o su base settimanale o in media su un periodo che può andare fino ad un anno. Pertanto, l'accordo quadro non prevede quali siano i fatti generatori delle deroghe che dovranno essere definiti dagli Stati membri e/o dalle parti sociali. Possono anche essere fatti valere criteri di accesso sulla base di condizioni salariali, vale a dire entità del reddito, e di periodi di anzianità per escludere totalmente o in parte gli occupati a tempo parziale dal beneficio di determinate condizioni di impiego applicabili per gli occupati a tempo pieno che svolgono attività analoghe.

In definitiva, l'unico obbligo imposto agli Stati membri e alle parti sociali dall'accordo quadro è quello di riesaminare periodicamente le deroghe discriminatorie nella loro legislazione e nei loro contratti collettivi. In effetti, l'utilizzazione del condizionale nel resto del testo dimostra il carattere dichiarativo di tale accordo quadro.

L'obiettivo primario resta tuttavia di sviluppare il lavoro a tempo parziale invitando gli Stati membri e/o le parti sociali a:

- *"identificare ed esaminare, eventualmente eliminandoli, gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che potrebbero limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale"*,
- tener conto delle richieste degli occupati a tempo pieno di alternare periodi di attività a tempo parziale e degli occupati a tempo parziale di passare per un periodo al lavoro a tempo pieno ovvero di aumentare le ore di lavoro,
- fornire informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale disponibili nell'impresa,
- prendere in considerazione misure che agevolino l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa compresi i posti più qualificati e direttivi ed,
- eventualmente, prendere in considerazione misure che facilitino l'accesso degli occupati a tempo parziale alla formazione professionale.

Infine, la Commissione dovrebbe prossimamente proporre una direttiva per estendere l'accordo quadro al Regno Unito.

2.3. Il Terzo programma di azione comunitaria a medio termine (1991-1995)

La Commissione e il Parlamento non sono riusciti ad ottenere un testo vincolante (direttiva o regolamento) e hanno semplicemente invitato gli Stati membri a intraprendere, su base volontaria, determinate azioni. I programmi di azione della Commissione mirano a promuovere il principio della parità di trattamento grazie a misure liberamente consentite.

Il terzo programma di azione, relativo al periodo 1991-1995, si basa su tre pilastri :

- l'applicazione e lo sviluppo della legislazione esistente,
- una migliore integrazione delle donne nel mercato del lavoro,
- il miglioramento dello status della donna nella società.

La Commissione si è sforzata di realizzare quest'ultimo obiettivo mediante una campagna d'informazione e di sensibilizzazione.

2.4. Il Quarto programma di azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000)

Il Consiglio ha adottato il 22 dicembre 1995 una decisione⁵² in merito a un programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000), che fissa i seguenti obiettivi:

- promuovere l'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini in tutte le politiche e azioni (mainstreaming);
- mobilitare tutti gli attori socioeconomici per realizzare le pari opportunità per le donne e gli uomini;
- promuovere le pari opportunità per le donne e gli uomini nell'ambito di un'economia che evolve, in particolare nel campo dell'istruzione, della formazione professionale e del mercato del lavoro;
- conciliare la vita familiare e la vita professionale delle donne e degli uomini;
- promuovere la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale;
- rafforzare le condizioni per l'esercizio dei diritti alla parità.

La promozione della parità di opportunità per le donne e gli uomini ha costituito, a partire dal Consiglio europeo di Essen, del dicembre 1994, un compito fondamentale dell'Unione europea e degli Stati membri, allo stesso titolo della lotta contro la disoccupazione. Ciò era destinato a tradursi nell'attuazione di questo Quarto programma di azione e della politica detta del "mainstreaming".

La politica del "mainstreaming" costituisce l'approccio più ambizioso di tale Quarto programma d'azione poiché è stata perseguita, nel febbraio 1996, mediante una comunicazione della Commissione, "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie"⁵³.

Per di più, la Commissione, nel suo rapporto annuale (annunciato nel Libro bianco della Commissione, "La politica sociale europea - uno strumento di progresso per l'Unione"⁵⁴) nel capitolo sulla parità di opportunità tra le donne e gli uomini nell'Unione europea elabora una definizione del "mainstreaming" *"come integrazione della dimensione delle pari opportunità, (...) la considerazione*

⁵² GU L 335 del 30 dicembre 1995, pag. 37.

⁵³ Documento COM(96)67 def. del 21 febbraio 1996. Cfr. anche la risoluzione del Parlamento europeo GU C 304 del 6 ottobre 1997, pag. 50.

⁵⁴ Documento COM(94)333 del 27 luglio 1994.

sistematica delle rispettive priorità e necessità delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e azioni comunitarie"⁵⁵.

L'obiettivo, oggi, è d'instaurare una parità di opportunità tra gli uomini e le donne in maniera trasversale, che dovrà essere applicata da tutti.

Vedremo inoltre che il trattato di Amsterdam sancirà tale politica dotando l'Unione europea dei mezzi necessari per realizzare tale obiettivo. Del resto, il Consiglio ha adottato il 2 dicembre 1996 una raccomandazione riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale⁵⁶ in applicazione del Quarto programma di azione che menziona che *"una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale può generare idee, valori e comportamenti diversi..."*. Esso raccomanda quindi agli Stati membri di adottare una strategia integrata complessiva volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale. Ciò rappresenta ancora una volta una manifestazione concreta dell'approccio della parità tra gli uomini e le donne tramite la politica del "mainstreaming".

2.5. La giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee

Sebbene sia compito della Commissione e del Parlamento europeo elaborare congiuntamente normative sulle quali l'ultima parola spetta, in definitiva, al Consiglio, non si può negare che la giurisprudenza della Corte di giustizia svolge un ruolo molto importante nell'applicazione finale della legislazione comunitaria negli Stati membri. Merito della Corte è infatti quello di dar forma concreta al principio della parità di trattamento, per mezzo di un'interpretazione lata e di una giurisprudenza in costante evoluzione. Nell'ambito del presente, conciso, compendio di diritto comunitario non vi è spazio per un'analisi di tutte le sentenze della Corte di giustizia in materia. Il presente studio si limiterà ad esaminare alcune sentenze innovatrici in quattro settori importanti e delicati sotto il profilo sociale: la retribuzione, le pensioni, i regimi di sicurezza sociale e le condizioni di lavoro.

2.5.1. La nozione di retribuzione

A norma dell'articolo 119, capoverso 2 del trattato sull'Unione europea, per retribuzione deve essere inteso: *"il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo"*.

Interpretando in senso lato questa definizione, di per sé già vaga, del concetto di retribuzione, la Corte di giustizia è riuscita a far rientrare nel campo di applicazione di tale articolo vari atti e pratiche. Soprattutto nella prospettiva dell'efficacia diretta dell'articolo 119, quest'impostazione della Corte offre ampiamente alla parte in giudizio la possibilità di difendere efficacemente i suoi diritti.

La Corte ha, ad esempio, stabilito che i contributi versati ai regimi pensionistici dal datore di lavoro a favore del lavoratore, venendo incorporati alla retribuzione lorda (e facendola così aumentare) rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 119⁵⁷.

Ciò vale anche per le agevolazioni di viaggio, concesse ai pensionati di sesso maschile, alle loro consorti e ai figli a carico. Devono infatti essere considerate come una continuazione delle

⁵⁵ Documento COM(96)650 def. del 12 febbraio 1997, pag. 10.

⁵⁶ GU L 319 del 10 dicembre 1996, pag. 11.

⁵⁷ Worringham & Humphreys contro Lloyds Bank Ltd., sentenza 11 marzo 1981, C-69/80, Raccolta 1981, op. cit., nota 8

agevolazioni di viaggio concesse durante il periodo di servizio. Il fatto che le ex dipendenti non possono fruire degli stessi vantaggi configura una discriminazione, vietata dall'articolo 119⁵⁸.

Anche un'indennità supplementare al sussidio di disoccupazione, che la legge nazionale prevede debba venire versata dall'ultimo datore di lavoro sino al raggiungimento dell'età pensionabile, costituisce retribuzione. Un regime nel quale, in pratica, solo gli uomini di età superiore ai 60 anni possono fruire di questo cosiddetto "pensionamento anticipato", mentre le donne di tale età non hanno più diritto ad un sussidio di disoccupazione, configura una violazione del principio della parità di retribuzione. Poiché nello Stato membro in questione gli uomini e le donne possono scegliere tra l'andare in pensione all'età di 60 o di 65 anni, non sussistono motivi per escludere dal sussidio di disoccupazione e, di conseguenza, anche dal pensionamento anticipato le donne di età tra i 60 e i 65 anni⁵⁹. La situazione è diversa in uno Stato membro in cui si applichino ancora diverse età pensionabili e nel quale l'importo del pensionamento anticipato concesso alle donne viene ridotto al compimento del sessantesimo anno di età, quando le donne hanno diritto alla pensione di anzianità. In queste circostanze infatti la situazione obiettiva degli uomini e delle donne è diversa, senza che si assista ad una discriminazione⁶⁰.

Analogamente, rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'articolo 119, l'indennizzo (sotto forma di congedi pagati, per esempio il congedo di maternità⁶¹, o di retribuzione di ore supplementari, di tirocini di formazione nei quali vengono acquisite conoscenze necessarie all'attività di un comitato d'impresa), allorché questo viene versato dal datore di lavoro in virtù di disposizioni legislative e in ragione dell'esistenza di rapporti di lavoro salariato⁶².

In merito al congedo di maternità, la sentenza⁶³ dispone che il principio della parità delle retribuzioni, sancito dall'articolo 119 del trattato e precisato dalla direttiva 75/117, non impone l'obbligo di mantenere la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità, né definisce criteri specifici allo scopo di determinare l'importo delle prestazioni che vengono loro versate durante questo periodo, a patto che quest'ultimo non venga fissato a un livello tale da porre a rischio l'obiettivo del congedo di maternità, che è di proteggere le lavoratrici prima e dopo il parto.

In conclusione, ogniqualvolta viene corrisposto un vantaggio, sia direttamente che indirettamente da parte del datore di lavoro, strettamente connesso ai servizi prestati dal lavoratore, ci si trova in presenza di una retribuzione ai sensi dell'articolo 119.

E' tuttavia più difficile dimostrare questo legame tra il lavoro prestato e la retribuzione nel caso delle prestazioni concesse in base ai regimi di sicurezza sociale. Tali prestazioni costituiscono una

⁵⁸ Garland contro British Rail Engineering Ltd., sentenza 9 febbraio 1982, C-12/81, Raccolta 1982, pag. 359

⁵⁹ Commissione delle Comunità europee contro Regno del Belgio, sentenza 17 febbraio 1993, C-173/91, Raccolta 1993, pag. 693.

⁶⁰ Birds Eye Walls Limited contro Friedel M. Roberts, sentenza 9 novembre 1993, C-132/92, Raccolta 1993, pag. 5599.

⁶¹ Joan Gillespie e altri contro Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board e Southern Health and Social Services Board, sentenza 13 febbraio 1996, C-342/93, Raccolta 1996, pag. I-0475.

⁶² -Bötel, sentenza C-360/90 Raccolta 1992, pag. I-3607

-Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. contro Johanna Lewark, sentenza 6 febbraio 1996, C-457/93, Raccolta 1996, pag. I-0243.

-Edith Freers e Hannelore Speckmann contro Deutsche Bundespost, sentenza 7 marzo 1996, C-278/93, Raccolta 1996, pag. I-1165.

⁶³ Sentenza Gillespie, op. cit., nota 61.

retribuzione? E i contributi del datore di lavoro a detti regimi? E' possibile considerarli altresì retribuzioni o ci si spinge in tal modo al di là dei limiti di un'interpretazione ammissibile?

Fin dall'inizio la Corte ha operato una chiara distinzione tra, da un lato, i regimi legali di sicurezza sociale e, dall'altro, i regimi professionali. I contributi del datore di lavoro destinati al finanziamento dei regimi legali di sicurezza sociale e le prestazioni che risultano da tali regimi, in cui non vi sono accordi tra il datore di lavoro e i lavoratori, non costituiscono retribuzione ai sensi dell'articolo 119⁶⁴.

Le prestazioni concesse ai lavoratori in base a un regime pensionistico professionale costituiscono invece, secondo la Corte di giustizia, dei vantaggi ai sensi dell'articolo 119. Nella causa *Bilka/Weber* la Corte ha evidenziato esplicitamente la natura contrattuale del regime pensionistico, il fatto cioè che si tratta di un accordo tra il datore di lavoro e i lavoratori. Il regime pensionistico in questione era totalmente finanziato dal datore di lavoro⁶⁵.

Il fatto che con queste sentenze la Corte avesse adottato una posizione chiara in merito alla portata dell'articolo 119 non ha comportato in un primo tempo la consapevolezza generale che in materia di regimi pensionistici professionali gli uomini e le donne, in base all'articolo 119, hanno direttamente diritto alla parità di trattamento. Il ritardo registrato nella generalizzazione di tale idea va addotto verosimilmente al fatto che la direttiva 86/378/CEE faceva obbligo agli Stati membri di eliminare qualsiasi discriminazione nei regimi professionali entro il 1° gennaio 1993.

Per la fissazione dell'età pensionabile, gli elementi di calcolo attuariale e le pensioni di superstite gli Stati membri (sempre secondo la direttiva) possono addirittura differire a una data posteriore al 1° gennaio 1993 l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento. Non bisogna quindi meravigliarsi se per i datori di lavoro la sentenza *Barber* è giunta come un fulmine a ciel sereno⁶⁶.

Il signor Douglas Barber è stato impiegato presso il "Guardian Royal Exchange Assurance Group". A 52 anni è stato licenziato per motivi economici, ragione per cui ha richiesto delle prestazioni a carico del fondo pensionistico dell'impresa, interamente finanziato dal datore di lavoro. Si trattava di un regime di "deroga convenzionale" ("contracted-out"), cioè omologato in forza del "Social Security Pensions Act" (legge britannica relativa alle pensioni della previdenza sociale), che si sostituiva in gran parte al regime legale. Nell'ambito del regime pensionistico del Guardian, il limite d'età per il pensionamento degli uomini era 62 anni mentre le donne potevano richiedere una pensione di anzianità già a partire dai 57 anni. In caso di licenziamento per motivi economici il limite d'età veniva ridotto rispettivamente a 55 e 50 anni. Il signor Barber che, come soprammenzionato, è stato licenziato all'età di 52 anni, non aveva quindi diritto ad una pensione immediata, contrariamente a una donna della stessa età. Il signor Barber ha ritenuto essere vittima di una discriminazione fondata sul sesso.

In risposta alle questioni pregiudiziali sottoposte dalla "Court of Appeal" di Londra, la Corte di giustizia ha dichiarato in primo luogo che le indennità conseguenti dal licenziamento per motivi economici costituiscono retribuzione. Poco importa, secondo la Corte, che l'indennità sia versata dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

⁶⁴ Gabrielle Defrenne contro Stato belga, sentenza 25 maggio 1971, C-80/70, Raccolta 1971, pag. 445.

⁶⁵ *Bilka Kaufhaus GmbH contro Weber von Hertz*, sentenza 13 maggio 1986, C-170/81, Raccolta 1986, pag. 1607.

⁶⁶ *Douglas Harvey Barber contro Guardian Exchange Assurance Group*, sentenza 17 maggio 1990, op. cit., nota 10.

La Corte ha stabilito inoltre che anche una pensione di anzianità versata in base ad un regime di "deroga convenzionale" costituisce retribuzione. La Corte ha ribadito la distinzione precedentemente operata tra regimi pensionistici legali e privati. Dato che i regimi di deroga convenzionale sono il risultato di trattative tra le parti sociali o di una decisione unilaterale del datore di lavoro e sono finanziati interamente dai contributi del datore di lavoro eventualmente integrati dai contributi personali dei lavoratori, la Corte ha ritenuto che, in questo caso, si trattasse di un regime pensionistico privato e che le prestazioni costituissero quindi retribuzione. La Corte ha sottolineato altresì il nesso esistente tra le prestazioni e il rapporto di lavoro dei lavoratori aventi diritto alle stesse con un determinato datore di lavoro.

Sebbene la Corte non facesse in definitiva che confermare la sua precedente giurisprudenza, questa sentenza ha provocato uno choc tra i datori di lavoro-assicuratori e i fondi pensionistici. Le profonde conseguenze sociali e finanziarie di tale sentenza saranno esaminate in seguito, nella rubrica "regimi professionali". Per il momento ci si limiterà alla tesi secondo la quale le indennità versate in base ad un regime di deroga convenzionale costituiscono retribuzione.

La situazione specifica della sentenza Barber ha fatto sorgere in diversi fondi pensionistici la speranza che la Corte avrebbe limitato la propria giurisdizione ai regimi di deroga convenzionale. Tuttavia, due sentenze dimostrano che la Corte non è assolutamente disposta ad accettare una tale interpretazione minimalistica. Anche le pensioni di superstite, versate in base a un regime convenzionale, costituiscono retribuzione⁶⁷.

La giurisprudenza recente ha seguito tale via estendendo tale principio alle pensioni destinate ai funzionari basandosi sul fatto che *"soltanto il criterio relativo alla constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore per il rapporto di lavoro tra l'interessato e il suo ex datore di lavoro, vale a dire il criterio dell'impiego desunto dalla lettera stessa dell'articolo 119, può avere carattere determinante"*⁶⁸. Il fatto che la pensione di superstite non sia corrisposta al lavoratore bensì a un parente prossimo non influisce in alcun modo su questa classificazione⁶⁹.

Nella sentenza Moroni⁷⁰, la Corte ha respinto esplicitamente un'interpretazione troppo restrittiva della sentenza Barber affermando che: *"... i principi enunciati nella sentenza Barber non possono essere considerati avere una portata limitata ai regimi convenzionali di deroga ai regimi legali, ma riguardano anche i regimi integrativi del tipo di quello di cui trattasi nella causa principale"*. Nel caso specifico si trattava di un regime pensionistico integrativo professionale nel quadro della società Collo. Secondo la Corte anche le prestazioni corrisposte in base a un tale regime pensionistico privato costituiscono retribuzione.

Pertanto la Corte sembra spingersi ancora oltre nella sentenza Beune⁷¹ sottolineando che *"l'applicazione dell'articolo 119 non è subordinata al presupposto che una pensione sia una pensione integrativa rispetto a una prestazione erogata da un regime legale previdenziale. Le prestazioni corrisposte da un regime convenzionale, che si sostituirebbero **in tutto** o **in parte** alle prestazioni versate da un regime legale previdenziale, potrebbero rientrare nell'articolo 119"*. Per quanto riguarda la definizione delle prestazioni, la Corte sembra quindi attenersi alla distinzione originaria tra regimi legali e regimi professionali.

⁶⁷ Ten Oever contro Stichting Bedrijfspensioenfonds, sentenza 6 ottobre 1993, op. cit., nota 29.

⁶⁸ Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds contro G.A. Beune, sentenza 28 settembre 1994, C-7/93, Raccolta 1994, pag. I-4471.

⁶⁹ Cfr. la sentenza Coloroll, op. cit., nota 29

⁷⁰ Moroni contro Collo GmbH, sentenza 14 dicembre 1993, op. cit., nota 29

⁷¹ Op. cit., nota 68.

Per quanto riguarda i contributi al regime pensionistico, nella sentenza *Neath contro Steeper*⁷², la Corte ha operato una distinzione tra i contributi dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori. In tale sentenza si trattava di un regime a prestazioni definite ("defined benefit scheme"), nel quale i contributi dei lavoratori erano gli stessi per i dipendenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile. I contributi versati dal datore di lavoro erano invece più elevati per le donne che per gli uomini, a causa dell'applicazione di diversi fattori di calcolo attuariale. Infatti, per garantire agli uomini e alle donne una determinata pensione mensile è necessario, in base a dati statistici, accantonare per le donne una somma maggiore che per gli uomini. Le donne vivono infatti, in media, più a lungo degli uomini. La Corte non ha ritenuto che questi diversi contributi del datore di lavoro configurassero una violazione dell'articolo 119. Secondo la Corte solo i contributi versati dai lavoratori rientrano nel concetto di "retribuzione" di cui all'articolo 119. I contributi dei datori di lavoro non costituiscono invece "vantaggi" corrisposti a causa del lavoro prestato bensì un'integrazione dei contributi dei lavoratori intesa a raggiungere un determinato importo prestabilito. Tali contributi non dipendono in alcun modo dalle prestazioni lavorative. I diversi fattori di calcolo attuariale da cui derivano i diversi contributi del datore di lavoro a un regime a prestazioni definite non rientrano, quindi, nel campo di applicazione dell'articolo 119.

Né rientra nel campo d'applicazione dell'articolo 119 il fatto che, nel quadro di un tale regime, la pensione prevista sia oggetto di una conversione in capitale o sia sostituita da una pensione di reversibilità a favore di un avente diritto in contropartita della rinuncia a una parte dell'importo dovuto o subisca una riduzione in caso di pensione anticipata, oppure quando si opera un trasferimento dei diritti maturati verso un altro regime, vi sono delle ineguaglianze tra i lavoratori dell'uno e dell'altro sesso. Tali ineguaglianze, in effetti, non sono altro che la conseguenza della modalità di finanziamento, con la necessaria integrazione degli elementi attuariali, di tali regimi⁷³.

Una volta stabilito che determinate prestazioni o determinati vantaggi costituiscono retribuzione, è necessario rispettare il principio della "parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro". Ciò si applica altresì a funzioni che il giudice nazionale ha considerato di "pari valore". Qualora risulti chiaramente che per una di queste funzioni sia corrisposta una retribuzione inferiore e nel caso in cui si tratti, per l'appunto, di una funzione per la quale sono precipuamente impiegate delle donne, spetta al datore di lavoro dimostrare che la diversa retribuzione si basa su criteri obiettivi. Il semplice fatto che entrambi gli schemi retributivi siano il risultato di negoziati collettivi non basta a dimostrare il carattere obiettivo della disparità. Motivazioni di ordine economico, quali la mancanza di personale per una determinata funzione e, di conseguenza, la necessità di offrire una retribuzione più elevata per attrarre dei lavoratori possono invece giustificare una diversa retribuzione per funzioni di pari valore. Il giudice nazionale deve stabilire se il datore di lavoro dimostra in modo soddisfacente che alla base della diversità di retribuzione vi sono tali motivazioni di ordine economico e non già una discriminazione fondata sul sesso⁷⁴.

Inoltre la Corte, nella sentenza *Royal Copenhagen*⁷⁵, si è basata sulla propria giurisprudenza per decidere che anche il lavoro retribuito a cottimo rientrava nell'applicazione dell'articolo 119 poiché la retribuzione dipende, totalmente o essenzialmente, dal risultato individuale dell'attività del singolo lavoratore. Dato che è difficile stabilire gli elementi che si sono rivelati determinanti per la fissazione

⁷² David Neath contro Hugh Steeper Ltd., sentenza 22 dicembre 1993, C-152/91, Raccolta 1993, pag. 6953.

⁷³ Sentenza Coloroll, op. cit., nota 29.

⁷⁴ Dr. P.M. Enderby contro Frenchay Health Authority, Secretary of State for Health, sentenza 27 ottobre 1993, C-127/92, Raccolta 1993, p. 5566

⁷⁵ Op. cit., nota 45.

delle percentuali o delle unità di misura adoperate per il calcolo della quota variabile della retribuzione (corrispondente al risultato individuale dell'opera prestata da ciascun lavoratore), spetterà al datore di lavoro l'onere di provare che le disparità accertate non sono dovute a una discriminazione fondata sul sesso. Spetterebbe tuttavia al tribunale determinare se vi siano tutte le condizioni necessarie per l'inversione dell'onere della prova.

2.5.2. I regimi professionali

Visto che la Corte di giustizia ha stabilito che le prestazioni corrisposte in base ai regimi pensionistici di deroga convenzionale, le pensioni di superstite concesse in base ai regimi professionali e le pensioni integrative rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 119, l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne costituisce un imperativo in questi settori. Da ciò derivano conseguenze di notevole portata per i regimi professionali: uno stesso limite di età per la pensione (integrativa o sostitutiva) di anzianità e la concessione delle stesse prestazioni agli uomini e alle donne per le pensioni di superstite. La fissazione di una stessa età pensionabile tuttavia non è ancora obbligatoria per i regimi legali (cfr. direttiva 79/7/CEE). Inoltre l'ex direttiva (direttiva 86/378/CEE), oggi modificata, relativa ai regimi professionali di sicurezza sociale dava a pensare che gli Stati membri potessero rinviare all'infinito l'imposizione di uno stesso limite di età per la concessione di pensioni di anzianità da parte dei regimi professionali e l'applicazione del principio della parità di trattamento in materia di pensioni di superstite.

Pur essendo perfettamente consapevole della contraddizione esistente tra la direttiva 86/378/CEE e l'articolo 119, la Corte si è attenuta alla propria giurisprudenza. Visto che l'articolo 119 ha efficacia diretta per ogni forma di discriminazione che possa venir individuata in base ai soli criteri del lavoro e della retribuzione, qualunque disposizione diversa di una direttiva è caduca. Secondo la Corte di giustizia è questo il caso nelle cause Barber, Ten Oever e Moroni e con le sentenze più recenti Fisscher, Vroege e Coloroll⁷⁶. Tali sentenze, come vedremo più avanti, indurranno la Commissione a modificare la direttiva 86/378 con la direttiva 96/97 del Consiglio del 20 dicembre 1996.

Le sentenze Vroege e Fisscher hanno riconosciuto appunto l'efficacia diretta della disposizione nei confronti delle discriminazioni dirette relative al diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, e ciò dopo l'8 aprile 1976, data alla quale è stata sancita l'efficacia diretta dell'articolo. In effetti, la sentenza Vroege consacrava il fatto che il diritto all'iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientrava nel campo d'applicazione dell'articolo 119. Analogamente, la sentenza Fisscher riconosceva il diritto all'iscrizione a un regime pensionistico aziendale per i lavoratori a tempo parziale. L'impresa che impiegava la signora Fisscher escludeva dal diritto all'iscrizione al regime pensionistico aziendale le donne coniugate e tale diritto d'iscrizione era stato esteso a queste ultime solo a partire dal 1° gennaio 1991 il che ha consentito alla signora Fisscher di iscriversi a quest'ultimo solo con decorrenza 1° gennaio 1988. La signora Fisscher ha fatto valere che conformemente all'articolo 119 e alla sentenza Bilka, che non prevede alcuna limitazione dei suoi effetti nel tempo, il principio della parità di trattamento doveva essere rispettato per quanto concerne il diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, e ciò successivamente all'8 aprile 1976,

⁷⁶ -Geertruida Catharina Fisscher contro Voorhuis Hengelo BV e Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel, sentenza 28 settembre 1994, C-128/93, Raccolta 1994, pag. I-4583.
-Anna Adriaantje Vroege contro NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV e Stichting Pensioenfonds NCIV, sentenza 28 settembre 1994, C-57/93, Raccolta 1994, pag. I-4541.
-Coloroll, op. cit., nota 4.

data della sentenza Defrenne (la quale ha sancito per la prima volta l'efficacia diretta dell'articolo 119).

Dal momento che l'articolo 119 beneficia dell'efficacia diretta, esso può essere fatto valere dai privati dinanzi alle giurisdizioni nazionali e non può essere oggetto di una deroga al principio di parità di trattamento. Di conseguenza, a seguito di varie sentenze della Corte che interpretavano l'articolo 119, alcune disposizioni della direttiva del 1986 diventavano caduche.

L'articolo 8 della direttiva 86/378 del 24 luglio 1986, riguardante la discriminazione diretta nel diritto di affiliazione a un regime professionale di sicurezza sociale per lavoratori salariati, ma anche l'articolo 9 riguardante l'età della pensione dei lavoratori salariati, sembravano essere privati di effetto in conseguenza dell'applicazione dell'efficacia diretta dell'articolo 119.

Di conseguenza la Commissione ha dovuto adottare una modifica della direttiva 86/378 (mediante la direttiva 96/97 del Consiglio del 20 dicembre 1996) che indica, da un lato, che il termine generale dell'articolo 8 non riguarda più i regimi professionali di sicurezza sociale per i lavoratori salariati, ma soltanto i regimi professionali dei lavoratori autonomi; la direttiva modifica pertanto l'articolo 8 come segue: *"Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute più tardi con effetto al 1° gennaio 1993"*.

D'altro canto, il nuovo articolo 9 della direttiva ammette delle differenze nell'età della pensione solo per i lavoratori autonomi: *"Relativamente ai regimi dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda: a) la fissazione del limite di età per la concessione di pensioni[...]"*.

Per attenuare questa argomentazione rigorosa e quanto meno inattesa, la Corte di giustizia ha deciso, nel celebre paragrafo 45 della sentenza Barber, di limitare nel tempo gli effetti dell'articolo 119 dichiarando che *"l'efficacia diretta dell'articolo 119 del Trattato non può essere fatta valere per chiedere il riconoscimento del diritto alla pensione con effetto da una data precedente a quella della presente sentenza, ad eccezione dei lavoratori o dei loro aventi diritto che, prima di questa data, hanno esperito un'azione giurisdizionale o proposto un ricorso equivalente a norma del diritto nazionale"*.

Questa sentenza della Corte non era però riuscita a placare gli animi. La Corte aveva infatti utilizzato una terminologia (entitlement to a pension - un droit à pension - diritto alla pensione ...) che poteva dar adito a diverse interpretazioni. Con "diritto alla pensione" si poteva infatti intendere che il principio della parità di trattamento è applicabile:

- a tutte le prestazioni pensionistiche versate posteriormente alla data della sentenza Barber,
- unicamente alle pensioni pagabili posteriormente alla sentenza Barber,
- unicamente alle pensioni che devono essere corrisposte ai lavoratori il cui contratto di lavoro prende termine posteriormente alla sentenza Barber,
- al diritto alla pensione conseguito posteriormente alla sentenza Barber.

La prima interpretazione, quella più rigorosa, avrebbe avuto efficacia immediata, e avrebbe comportato quindi i maggiori costi per i fondi pensionistici. L'ultima interpretazione avrebbe limitato in forte misura l'efficacia diretta dell'articolo 119: un trattamento totalmente paritario sarebbe, in tal

caso, stato raggiunto solo dopo circa 40 anni (tutta una carriera). Questa sarebbe stata quindi l'interpretazione più favorevole per i fondi pensionistici.

La Corte doveva quindi necessariamente chiarire l'interpretazione della limitazione nel tempo. Gli Stati membri tuttavia non hanno atteso una nuova sentenza della Corte di giustizia. In margine ai già complessi negoziati sul trattato di Maastricht, gli Stati membri hanno discusso il significato da attribuire a questa sentenza della Corte. All'ultimissimo momento è stato aggiunto al trattato di Maastricht un protocollo sull'articolo 119 che recita:

"ai fini dell'applicazione dell'articolo 119 del trattato, le prestazioni in virtù di un regime professionale di sicurezza sociale non saranno considerate come retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, eccezion fatta per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile".

Per gli Stati membri non vi erano quindi dubbi: l'unica applicabile era l'ultima interpretazione, quella meno retroattiva, dell'efficacia diretta dell'articolo 119.

A quanto pare la Corte non aveva voluto entrare in conflitto con gli Stati membri. Nelle sentenze soprammenzionate posteriori alla sentenza Barber (Ten Oever e Moroni, Neath e Coloroll) la Corte ha fatto propria l'interpretazione formulata nel protocollo sull'articolo 119. La parità di trattamento in materia di regimi **pensionistici professionali** deve essere realizzata unicamente nel caso delle prestazioni che possono essere attribuite ai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990, data della sentenza Barber, eccezion fatta per i lavoratori che, già prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria.

La sentenza Coloroll dispone che *"alla stregua della citata sentenza Barber, la diretta efficacia dell'articolo 119 del trattato può essere fatta valere per esigere la parità di trattamento in materia di pensioni erogate da regimi aziendali soltanto con riferimento alle prestazioni dovute per i periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990, fatta salva l'eccezione prevista per i lavoratori o per i loro aventi causa che abbiano, prima di tale data, esperito un'azione in giudizio o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale".*

A contrario, secondo le sentenze Vroege e Fisscher, il protocollo succitato non ha alcuna incidenza sul **diritto di iscrizione** a un regime pensionistico aziendale, che resta disciplinato dalla sentenza Bilka del 13 mai 1986 : *"Il diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 119 del trattato CEE e pertanto vale per esso il divieto di discriminazione enunciato da tale articolo. La limitazione nel tempo degli effetti della sentenza del 17 maggio 1990, causa Barber, non si applica al diritto di iscrizione a un regime pensionistico aziendale e nessuna limitazione analoga può essere prevista al riguardo".*

Nella sentenza Neath contro Steeper la Corte ha esteso questa limitazione nel tempo al trasferimento di diritti acquisiti e di capitale. Nel caso in cui l'avente diritto alla prestazione preferisca il capitale a una rendita o trasferisca i diritti acquisiti ad un altro fondo pensionistico, il valore del capitale o dei diritti trasferiti deve essere obiettivamente uguale per entrambi i sessi ai fini della maturazione della pensione solo a decorrere dal 17 maggio 1990.

2.5.3. I regimi legali di sicurezza sociale

L'applicazione della direttiva 79/7 sui regimi legali di sicurezza sociale è stata seguita con grande attenzione. Ciò tuttavia non deve far dimenticare che neanche i regimi legali sfuggono all'applicazione - sia pure più limitata - del principio della parità di trattamento.

Per quanto riguarda il campo di applicazione della direttiva 79/7, la giurisprudenza rileva che la prestazione suscettibile di essere versata deve essere connessa direttamente ed effettivamente alla protezione contro uno qualsiasi dei rischi enumerati all'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva⁷⁷ (malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul lavoro e malattia professionale, disoccupazione).

Per converso, non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva un regime nazionale di riduzione sui titoli di trasporto pubblico accordati a talune categorie di persone, in particolare a talune persone anziane⁷⁸. Una prestazione consistente in riduzioni di questo tipo non protegge direttamente ed effettivamente contro uno dei rischi elencati all'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 79/7 e la circostanza che gli aventi diritto versino di fatto in una delle situazioni menzionate non è sufficiente a far rientrare tale prestazione nell'ambito di applicazione della direttiva.

Continua a non essere obbligatoria la fissazione di uno stesso limite di età per gli uomini e per le donne ai fini della concessione della pensione di vecchiaia e di anzianità. Ciò nondimeno la deroga prevista all'articolo 7, paragrafo 1 a) della direttiva 79/7/CEE va interpretata in modo restrittivo. Le prestazioni di invalidità o quelle concesse a chi provvede a curare un invalido non devono necessariamente dipendere dal limite di età fissato per la pensione di vecchiaia e di fine lavoro. In uno Stato membro in cui l'età pensionabile sia ancora diversa per gli uomini e per le donne la concessione di tali prestazioni non può quindi dipendere dall'età pensionabile. I trattamenti discriminanti previsti in regimi diversi da quello delle pensioni di vecchiaia e di anzianità (per mezzo di un riferimento a diverse età pensionabili a seconda del sesso) possono, a parere della Corte, essere autorizzati solo nel caso in cui siano assolutamente necessari per mantenere l'equilibrio finanziario del regime di sicurezza sociale o per garantire la coerenza tra il regime di pensioni di vecchiaia e altri regimi di sicurezza sociale⁷⁹.

La sentenza Richardson⁸⁰ riguardava l'esonero dalle spese mediche di cui beneficiano le donne a partire dall'età di 60 anni e gli uomini solo a partire dall'età di 65 anni, limiti di età che corrispondono all'età legale del pensionamento prevista nel regno Unito. La Corte riteneva che la discriminazione non fosse necessariamente legata alla differenza tra l'età pensionabile degli uomini e quella delle donne e che pertanto non fosse coperta dalla deroga del paragrafo 1, lettera a), dell'articolo 7 della direttiva 79/7.

Di norma tuttavia è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, come dimostrano inequivocabilmente i seguenti esempi.

⁷⁷ -The Queen contro Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson, sentenza 4 febbraio 1992, C-243/90, Raccolta 1992, pag. I-0467.

-Sonia Jackson e Patricia Cresswell contro Chief Adjudication Officer, sentenza 16 luglio 1992, C-63/91 e C-64/91, Raccolta 1992, pag. I-4737.

⁷⁸ Stanley Charles Atkins contro Wrekin District Council e Department of Transport, sentenza 11 luglio 1996, C-228/94, Raccolta 1996, pag. I-3633.

⁷⁹ Secretary of State for Social Security contro Evelyn Thomas e.a., sentenza 30 marzo 1993, C-328/91, Raccolta 1993, pag. 1267.

Secretary of State security e Chief adjudication officer contro Rose Graham, Mary Connell e Margaret Nicholas, sentenza 11 agosto 1995, C- 92/94, Raccolta 1995, pag. I-2521.

⁸⁰ The Queen contro Secretary of State for Health, ex parte Cyril Richardson, sentenza 19 ottobre 1995, C-137/94, Raccolta 1995, pag. I-3407.

Il fatto che una normativa nazionale neghi alle vedove invalide le prestazioni di invalidità per conceder loro una pensione di vedovanza (meno elevata) configura una discriminazione fondata sul sesso nella misura in cui la stessa norma non si applica ai vedovi invalidi. Questo mutamento di prestazioni è giustificato solo nel caso in cui la vedova preferisca volontariamente e deliberatamente la pensione di vedovanza⁸¹.

Una normativa nazionale che preveda che le donne coniugate, le vedove e gli studenti il cui reddito come lavoratori autonomi non raggiunge un determinato livello possono essere dispensati dal versamento dei contributi alla Cassa assicurazioni sociali per lavoratori autonomi, escludendo gli uomini coniugati o vedovi, è contraria al principio della parità di trattamento. In tal caso gli appartenenti al gruppo penalizzato hanno diritto allo stesso trattamento degli appartenenti al gruppo privilegiato. Se la direttiva non è applicata correttamente il regime previsto per questi ultimi resta infatti l'unico sistema di riferimento valido⁸².

La Corte ha ribadito a più riprese questo concetto. In una causa concernente delle prestazioni supplementari per persone a carico la Corte ha, ad esempio, dichiarato che, in attesa di una più precisa attuazione della direttiva, va applicato il sistema più favorevole, anche se per determinate persone ciò comporta un arricchimento senza causa⁸³. In questo modo la Corte evita che nel diritto nazionale degli Stati membri si produca un vuoto giuridico.

Quando ha la possibilità di farlo la Corte non esita inoltre a sottoporre a un nuovo controllo una stessa normativa. In una causa in cui uno Stato membro aveva soppresso una disposizione discriminante, ad esempio un riferimento al fatto che la donna sia idonea al disbrigo delle faccende domestiche, ma nella normativa modificata rinviava pur sempre ai requisiti precedenti, la Corte ha stabilito che si assiste ancora a una discriminazione fondata sul sesso⁸⁴.

Grazie a un controllo rigoroso di questo tipo, ma soprattutto alla collaborazione dei cittadini, dei diversi tribunali nazionali e della Corte di giustizia, il principio della parità di trattamento trova un'applicazione sempre più concreta nei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

Ciò non significa tuttavia che non si possa più operare alcuna distinzione tra le diverse categorie di aventi diritto alle prestazioni sociali. Anche se, di fatto, una determinata misura dovesse riguardare un numero superiore di donne che di uomini, tale misura può risultare ammissibile se la distinzione è fondata su motivi di politica sociale e non già sul sesso⁸⁵. Uno Stato membro può, ad esempio, far dipendere l'aumento di una prestazione dal reddito da lavoro del coniuge più giovane. Benché da una tale misura consegua che siano più numerosi gli uomini delle donne ad usufruire di prestazioni supplementari, la Corte ritiene che questo caso non configuri una discriminazione fondata sul sesso⁸⁶.

⁸¹ A.M. Van Gemert - Derks contro Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging, sentenza 27 ottobre 1993, C-337/91, Raccolta 1993, pag. 5464.

⁸² Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "Integrity" contro Nadine Rouvroy, sentenza 20 novembre 1990, C-373/89, Raccolta 1990, pag. 4243.

⁸³ Cotter, Mc Dermott contro Minister for Social Welfare, sentenza 13 marzo 1991, C 377/89, Raccolta 1991, pag. 1155.

⁸⁴ Elsie Rita Johnson contro Chief Adjudication Officer, sentenza 11 luglio 1991, C-31/90, Raccolta 1991, pag. 3723.

⁸⁵ Commissione delle Comunità europee contro Regno del Belgio, sentenza 7 maggio 1991, C-229/89, Raccolta 1991, pag. 2205.

⁸⁶ Jan Molenbroek contro Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank, sentenza 19 novembre 1992, C-226/91, Raccolta 1992, pag. 5963.

Inoltre, la Corte ha emesso nel 1995 due importanti sentenze riguardanti l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale poco remunerati dal regime generale di sicurezza sociale in Germania⁸⁷ e che costituiva pertanto una discriminazione indiretta in quanto interessava un numero notevolmente maggiore di donne che di uomini. In effetti, secondo una giurisprudenza costante, si ha una discriminazione indiretta, contraria alla parità di trattamento, quando, in conseguenza di criteri non fondati sul sesso, una situazione svantaggiosa riguarda un numero notevolmente maggiore di donne che di uomini⁸⁸, a meno che non venga provato che essa si spiega con elementi oggettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Nelle sentenze Nolte, Megner e Scheffel⁸⁹, lo Stato faceva valere che il regime era giustificato dal fatto che esisteva una domanda per questo tipo di "occupazioni minori" che si poteva incoraggiare solo escludendola dall'assicurazione obbligatoria. L'integrazione di tale tipo di occupazioni in un regime obbligatorio rischierebbe di comportare un aumento di lavoro illegale e di meccanismi che consentono di eludere la legge. Tale argomento era stato accolto dalla Corte poiché rifletteva una politica sociale legittima da parte dello Stato in causa ed essa riconosceva pertanto che le misure adottate erano necessarie⁹⁰.

Pertanto la Corte ha riconosciuto che una normativa nazionale neerlandese era conforme alla direttiva che subordinava la concessione di una prestazione per incapacità lavorativa al requisito di aver percepito un determinato reddito derivante da un'attività lavorativa o ad essa collegato nel corso dell'anno precedente l'insorgere dell'incapacità, anche se tale condizione riguarda un numero molto maggiore di donne che di uomini⁹¹. La causa Laperre⁹² riguardava inoltre un regime di assistenza sociale dei Paesi Bassi ideato per garantire ai beneficiari un livello di risorse economiche pari al minimo di sussistenza, l'attribuzione delle quali non dipende dall'esistenza di un patrimonio, ma assoggetta il diritto all'indennità a presupposti concernenti l'anzianità lavorativa dell'interessato e la sua età. La Corte ha giudicato tale regime conforme alla direttiva, benché abbia avuto un impatto disparato sulle donne poiché il governo aveva dimostrato che tale regime era necessario al raggiungimento di un obiettivo di politica sociale estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

La Corte di giustizia lascia ad ogni modo agli Stati membri un margine d'azione sufficiente per attuare una propria politica sociale.

2.5.4. Le condizioni di lavoro

⁸⁷ -Nolte contro Landesversicherungsanstalt Hannover nyr, sentenza 14 dicembre 1995, C-317/93, Raccolta 1995, pag. I-4625.

-Ursula Megner e Hildegard Scheffel contro Innungskrankenkasse Vorderpfalz (divenuta Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz), Sentenza C-444/93 del 14 dicembre 1995, Raccolta 1995, pag. I-4741.

⁸⁸ Vedasi, a titolo di esempio M.A. Roks, coniugata De Weerd e altri contro Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e altri, sentenza 24 febbraio 1994, C-343/92, Raccolta 1994, pag. I-0571.

⁸⁹ Op. cit., nota 87.

⁹⁰ Va rilevato che in questa causa la Corte è stata meno severa che nella sentenza Roks.

⁹¹ Y.M. Posthuma-van Damme contro Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen e N. Oztürk contro Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging, sentenza 1° febbraio 1996, C-343/92, Raccolta 1996, pag. I-0179.

⁹² C.B. Laperre contro Bestuurcommissie beroepzaken in provincie Zuid-Holland, sentenza 8 febbraio 1996, C-8/94, Raccolta 1996, pag. I-0273.

La direttiva 79/207/CEE e soprattutto l'interpretazione data dalla Corte al concetto di "discriminazione indiretta" fanno sì che il principio della parità di trattamento trovi applicazione anche nello stesso mondo del lavoro. Già in numerose sentenze la Corte ha posto un freno alla discriminazione riguardo alla selezione, alla formazione professionale, alle vere e proprie condizioni di lavoro o alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel quadro dell'accesso al lavoro che figura all'articolo 3 della direttiva 76/207, la Corte afferma che tale nozione non concerne solo le condizioni esistenti prima del sorgere di un rapporto di lavoro⁹³. In effetti, tale causa riguardava l'attribuzione di una prestazione denominata "family credit" cui una persona ha diritto se i suoi redditi non eccedono determinati importi prefissati, se essa o il coniuge esercita un'attività lavorativa retribuita e se essa o il coniuge ha a proprio carico un figlio o un componente dello stesso nucleo familiare. Secondo la Corte, la prospettiva di ricevere un "family credit" in caso di accettazione di un impiego scarsamente retribuito incoraggia il lavoratore disoccupato ad accettare detto impiego, di modo che la prestazione può essere posta in relazione con considerazioni riguardanti l'accesso al lavoro e rappresenta una condizione di lavoro ai sensi dell'articolo 5 della direttiva e deve pertanto rispettare il principio fondamentale della parità di trattamento.

In una recente sentenza⁹⁴, la Corte, sempre a proposito della parità di accesso al lavoro, ha statuito che talune normative nazionali (si trattava di una legge tedesca) erano contrarie al diritto comunitario poiché avrebbero potuto discriminare delle donne che lavoravano a tempo parziale nell'amministrazione pubblica delle finanze allorché esse si indirizzano verso una nuova professione di consulente tributario. In effetti, secondo la Corte, il fatto che nel caso di un'attività a tempo parziale ridotta al massimo alla metà dell'orario di lavoro ordinario, la durata dell'esercizio delle mansioni lavorative richiesta per ottenere l'esonero dall'esame di accesso alla professione di consulente tributario sia prolungata di un periodo corrispondente, costituisce una discriminazione allorché tali disposizioni colpiscono un numero molto più elevato di lavoratrici che non di lavoratori, a meno che la normativa suddetta non sia giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Del resto, la Corte, nella sentenza Webb⁹⁵ ha affermato che il licenziamento di una lavoratrice a seguito di gravidanza costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso e di conseguenza la direttiva 76/207 osta al licenziamento di una lavoratrice assunta a tempo indeterminato al fine di sostituire, in un primo tempo, un'altra dipendente durante il congedo di maternità di quest'ultima e che non sia in grado di assicurare tale sostituzione trovandosi anch'essa incinta poco dopo la sua assunzione; infatti lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, a fortiori a una indisponibilità non derivante da ragioni di salute.

Infine, nella sentenza Stoekel, la Corte è giunta addirittura a definire discriminante il divieto del lavoro notturno per le donne. Secondo la Corte il principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne implica che anche le donne debbano avere la possibilità di effettuare un lavoro notturno, senza pregiudicare la necessaria protezione della donna per quanto riguarda la gravidanza e la maternità⁹⁶. Questa sentenza riveste grande importanza in un periodo di difficoltà economiche nel quale i datori di lavoro si vedono a volte costretti ad adottare un sistema di lavoro a turni. Se il

⁹³ Jennifer Meyers contro Adjudication Officer, sentenza 13 luglio 1995, C-116/94, Raccolta 1995, pag. I-2131.

⁹⁴ Brigitte Kording contro Senator für Finanzen, sentenza 2 ottobre 1997, C-100/95, non ancora pubblicata.

⁹⁵ Carole Louise Webb contro EMO Air Cargo (UK) Ltd., sentenza 14 luglio 1994, C-32/93, Raccolta 1994, pag. I-3567.

⁹⁶ Ministère public contro Alfred Stoekel, sentenza 25 luglio 1991, C-345/89, Raccolta 1991, pag. 4047.

principio della parità di trattamento non fosse attuato in questo settore si registrerebbe forse un numero ancor maggiore di licenziamenti di lavoratrici.

La Corte aveva quindi dichiarato in questa prima sentenza del 25 luglio 1991⁹⁷, che la legislazione francese che vietava il lavoro notturno per le donne era in contrasto con il principio comunitario della parità di trattamento tra gli uomini e le donne. Tuttavia, la Corte ha dovuto pronunciarsi nuovamente il 13 marzo 1997⁹⁸ sul fatto che conservando nell'articolo L 213-1 del Code du travail il divieto del lavoro notturno delle donne nell'industria, mentre tale divieto non si applica agli uomini, la Repubblica francese è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1 della direttiva 76/207. La Corte faceva altresì osservare che, a causa del mantenimento in vigore di tale articolo, gli interessati si trovano in uno stato di incertezza riguardo alla loro situazione giuridica e sono esposti ad azioni penali ingiustificate. Di conseguenza, la Corte indicava che l'incompatibilità di una normativa nazionale con le disposizioni comunitarie, persino direttamente applicabili, può essere definitivamente soppressa solo tramite disposizioni interne vincolanti che abbiano lo stesso valore giuridico di quelle da modificare.

3. IL TRATTATO DI AMSTERDAM SULL'UNIONE EUROPEA

La firma del trattato di Amsterdam comporta un cambiamento significativo per la condizione delle donne nell'Unione europea. Esso pone l'accento sul divieto della discriminazione fondata sul sesso innalzando la parità tra uomini e donne al rango di diritto fondamentale del trattato con l'inclusione dei nuovi articoli 2, 3 e 6 A che accordano una nuova competenza espressa alle istituzioni affinché lottino contro qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso. L'unico limite a tale competenza è dato dal voto all'unanimità del Consiglio e dalla consultazione esclusiva del Parlamento europeo. L'inserimento nel nuovo trattato dell'Accordo sulla politica sociale agli articoli 117, 118 e 119 costituisce un'ulteriore dimostrazione del reale "balzo in avanti" compiuto dalla politica in materia di non discriminazione e di parità tra gli uomini e le donne; tanto nella sua attuazione, poiché in quest'ultimo si fa ricorso alla procedura di codecisione, quanto nel suo stesso contenuto, poiché in particolare si ammette chiaramente la possibilità di una discriminazione positiva all'articolo 119. Soprattutto, la politica in materia sociale in generale, e la parità tra gli uomini e le donne, in particolare, verrà attuata dai quindici invece che dai quattordici Stati membri, poiché il Regno Unito sarà tenuto a rispettare le decisioni prese in applicazione del trattato.

3.1. L'attuazione di una politica più generale concernente la parità tra gli uomini e le donne

⁹⁷ Op. cit., nota 96.

⁹⁸ Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese, sentenza 13 marzo 1997, C-197/96, Raccolta 1997, pag. I-1489.
Vedasi anche Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana, sentenza 4 dicembre 1997, C-207/96, non ancora pubblicata.

Il trattato di Amsterdam è stato firmato dai ministri degli affari esteri dei quindici il 2 ottobre 1997 ad Amsterdam. Secondo il primo ministro neerlandese, Wim Kok, tale trattato "*spiana la strada a un'Europa allargata e più forte*"⁹⁹. Tuttavia, nonostante varie critiche, si è convenuto che il trattato aveva consentito dei progressi per esempio sull'occupazione o le pari opportunità tra i sessi¹⁰⁰.

3.1.1. Le disposizioni relative ai diritti fondamentali e alla non discriminazione

In primo luogo, il trattato di Amsterdam include i diritti sociali fondamentali quali sono definiti nella Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961, e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, e ciò nel quarto comma nuovo nel preambolo del TUE. Un'aggiunta all'articolo O e la modifica dell'articolo F del trattato dimostrano la volontà di ribadire i principi fondamentali sui quali si basa l'Unione europea e di confermare l'impegno di difesa dei diritti fondamentali. Tale estensione avrà quindi delle ripercussioni per quanto riguarda il nuovo capitolo consacrato all'occupazione e alla politica sociale che verrà trattato più oltre.

In materia di non discriminazione, è stato inserito un nuovo **articolo 6 A** (articolo 13 nel trattato di Amsterdam consolidato) nel trattato che istituisce la Comunità europea, che consente al Consiglio, deliberante all'**unanimità**, su proposta della Commissione e previa **consultazione** del Parlamento europeo, di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Tale clausola del resto non ha alcuna **efficacia diretta**, a differenza di quella dell'articolo 6, consacrata alla nazionalità. Né è previsto il potere di codecisione per le misure legislative di applicazione (mentre invece esso è riconosciuto per l'articolo 6 sulla nazionalità), le quali del resto sono adottate all'unanimità.

Del resto, il Parlamento europeo nella risoluzione sulla relazione annuale della Commissione: Pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione europea - 1996¹⁰¹, plaudiva già "*al nuovo articolo 6 A del progetto di trattato di Amsterdam concernente la lotta contro la discriminazione basata sul sesso, la razza o il gruppo etnico; auspica che su tale base siano adottate misure per combattere il razzismo nei confronti di donne migranti*"¹⁰².

In materia di parità tra uomini e donne, tale principio è aggiunto all'**articolo 2** del TCE in modo da stabilire che la parità tra uomini e donne fa parte delle missioni della Comunità allo stesso titolo della convergenza dei risultati economici o della promozione dell'occupazione. Il Parlamento europeo si è del resto già compiaciuto, nella risoluzione del 17 febbraio 1998 sul rispetto dei diritti dell'uomo nell'Unione europea¹⁰³, dell'inclusione negli strumenti comunitari di clausole antidiscriminazione che prevedono il divieto di ogni forma di discriminazione.

Di conseguenza, l'obiettivo dell'inserimento di quest'articolo è quello di precisare il contenuto di una "piattaforma minima di diritti sociali fondamentali" allo scopo di chiarire il modello sociale europeo.

⁹⁹ Cfr. Agence Europe n° 7071 del venerdì 3 ottobre 1997, pag. 2.

¹⁰⁰ Cfr. Agence Europe n° 7075 del giovedì 9 ottobre 1997, pag. 2.

Cfr. anche Agence Europe n° 7006 del lunedì/martedì 30/06 e dell'1/07 1997, pag. 2.

¹⁰¹ Risoluzione del 16 settembre 1997 sulla relazione annuale della Commissione *Le pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione europea - 1996*, GU C 304 del 6 ottobre 1997, pag. 50.

¹⁰² Paragrafo 42 della risoluzione summenzionata.

¹⁰³ Risoluzione sul rispetto dei diritti dell'uomo nell'Unione europea nel 1996, PV della seduta PE 266.805 del 17.02.1998, pag. 31.

Ciò consentirebbe inoltre alla Corte di giustizia di esercitare più agevolmente il proprio controllo quanto all'applicazione corretta dei diritti fondamentali.

Tale interesse risulta del resto evidente nella recente giurisprudenza del 17 febbraio 1998 della Corte¹⁰⁴, la quale non ha potuto riconoscere una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale di una persona poiché attualmente non rientra nella sfera del diritto comunitario. In effetti, la ricorrente aveva invocato il principio della non discriminazione fondata sul sesso di cui all'articolo 119 a causa del rifiuto, da parte del suo datore di lavoro, di far beneficiare la sua compagna di una tessera di riduzione delle ferrovie britanniche. Benché il trattato di Amsterdam preveda la possibilità per il Consiglio di prendere, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento, i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni, segnatamente quelle *"fondate sulle tendenze sessuali"*, la Corte non è pertanto in grado, attualmente, di statuire su un diritto fondamentale che è riconosciuto nel trattato di Amsterdam, poiché quest'ultimo dev'essere in primo luogo ratificato.

Inoltre è stato anche aggiunto al trattato un nuovo comma all'**articolo 3, paragrafo 2** che consente alla Comunità di realizzare tutte le azioni a norma di detto articolo per espletare le proprie missioni, di cercare di eliminare le ineguaglianze e di **promuovere la parità tra uomini e donne**.

Ritroviamo pertanto qui l'idea del "mainstreaming" che era stata elaborata nel quadro del Quarto programma d'azione per le pari opportunità per le donne e gli uomini, che mira a promuovere l'integrazione della dimensione delle pari opportunità nel processo di elaborazione, di attuazione e di monitoraggio di tutte le politiche e azioni dell'Unione europea e degli Stati membri.

In particolare, la risoluzione del Parlamento europeo di martedì 16 settembre 1997¹⁰⁵ sulla comunicazione della Commissione¹⁰⁶ *"constata che l'integrazione della parità delle opportunità nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie va portata avanti come principio che costituisce ormai parte integrante del progetto di trattato di Amsterdam"*.

Inoltre, la relazione sul monitoraggio della comunicazione è stata adottata il mercoledì 4 marzo 1998 dalla Commissione europea¹⁰⁷. Tale relazione riferisce che numerosi sforzi sono stati realizzati da due anni, in materia di relazioni esterne, dell'occupazione, dei Fondi strutturali, dell'istruzione, della formazione, della gioventù e della politica del personale della Commissione europea. Pertanto la relazione propugna: a) l'introduzione nei servizi della Commissione di una valutazione dell'impatto delle politiche sulla parità tra le donne e gli uomini; b) delle procedure di verifica dell'integrazione della dimensione della parità; c) lo sviluppo di competenze in materia di pari opportunità tra i sessi.

Infine, nel parere sul progetto di trattato di Amsterdam del Parlamento europeo dell'11.09.1997 (data del progetto di parere)¹⁰⁸, è stato osservato che il nuovo comma aggiunto all'articolo 3 va *"al di là di un semplice mainstreaming, in quanto implica una strategia attiva volta ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne"*. La relatrice ritiene che ciò impegnerà la Commissione a fare in modo che tutte le proposte legislative rispettino tale articolo. Inoltre, tale articolo consente anche agli Stati membri di assumere delle iniziative in base a tali strategie.

¹⁰⁴ Ricorso proposto da Lisa Grant contro South West Trains, sentenza emessa il 17 febbraio 1998, non ancora pubblicata nella raccolta.

¹⁰⁵ GU C 304 del 6.10.1997, pag. 45.

¹⁰⁶ Comunicazione della Commissione *Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie - mainstreaming*, documento COM(96)67 def. del 21.02.1996.

¹⁰⁷ Cfr. Agence Europe del giovedì 5 marzo 1998, n° 7173, pag. 14.

¹⁰⁸ Progetto di parere del Parlamento europeo, PE 223.233 dell'11.09.1997.

3.1.2. Un nuovo titolo sull'occupazione nel trattato che tiene conto della parità tra gli uomini e le donne

E' stato aggiunto un nuovo **titolo VIII** sull'occupazione che stabilisce che la Comunità e gli Stati membri "si adoperano" per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e ciò al fine di realizzare gli obiettivi enunciati all'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e all'articolo 2 del trattato di Amsterdam, (tra cui il rispetto della parità tra uomini e donne).

Gli Stati membri conservano la propria competenza esclusiva in materia, ma devono badare a che le proprie politiche sull'occupazione siano coerenti con gli indirizzi di massima per le politiche economiche degli stati membri e della Comunità definiti conformemente alla procedura di cui all'articolo 99, paragrafo 2 (ex articolo 103). Essi devono anche considerare la promozione dell'occupazione come una **questione di interesse comune**. Per converso, non è prevista alcuna sanzione in caso di mancato rispetto di tali disposizioni.

La Comunità è del resto tenuta a rispettare le competenze degli Stati membri e a promuovere la cooperazione tra questi ultimi integrandone l'azione, se necessario, tenendo costantemente conto dell'obiettivo di un livello di occupazione elevato nella definizione e nell'attuazione delle politiche comunitarie.

Per quanto riguarda la procedura, il Consiglio europeo esamina una relazione annuale comune della Commissione e del Consiglio sulla situazione dell'occupazione nella Comunità e adotta le conclusioni del caso. Il Consiglio dell'Unione delibera a maggioranza qualificata su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, del Comitato economico e sociale, del Comitato delle Regioni e del nuovo comitato per l'occupazione per elaborare annualmente degli **orientamenti sull'occupazione** di cui devono tener conto gli Stati membri nelle rispettive politiche in materia di occupazione. Questi ultimi presentano inoltre una relazione annuale sulle principali misure adottate. Infine, il Consiglio può rivolgere delle raccomandazioni, deliberando a maggioranza qualificata, sulla base delle relazioni e del parere del comitato per l'occupazione e su raccomandazione della Commissione.

Tale aggiunta al trattato è stata considerata come uno dei successi principali della CIG. Per di più, il Consiglio europeo straordinario di Lussemburgo ha contribuito a rafforzare tale successo.

In effetti (dopo il Libro bianco "Crescita, competitività, occupazione"¹⁰⁹, i Consigli europei di Essen del 9 e 10 dicembre 1994, di Madrid del 15 e 16 dicembre 1995, che hanno instaurato il quadro di una politica comunitaria dell'occupazione attraverso vari settori e obiettivi strutturali tra cui in particolare la parità di opportunità sul mercato del lavoro), il Consiglio di Amsterdam del 15 e 16 giugno 1997 ha deciso che il nuovo titolo sull'occupazione doveva essere immediatamente applicabile, senza attendere la ratifica definitiva del trattato.

Il coordinamento delle politiche dell'occupazione degli Stati membri dovrebbe essere attuato a partire dal 1998, in base agli indirizzi di massima comuni relativi agli orientamenti sull'occupazione. Un Consiglio europeo straordinario sull'occupazione, deciso al Consiglio europeo di Amsterdam, si è pertanto tenuto il 20 e 21 novembre 1997 a Lussemburgo, nel corso del quale gli Stati membri si

¹⁰⁹ Op. cit., nota 15.

sono messi d'accordo su rigidi orientamenti che influenzeranno le politiche nazionali in materia di occupazione.

Il 1° ottobre 1997, la Commissione aveva già adottato la proposta di orientamenti per la definizione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri nel 1998¹¹⁰.

Tali orientamenti fissano innanzi tutto gli obiettivi concreti da raggiungere tra cui la parità di opportunità. La Commissione riconosce che il tasso di disoccupazione è più elevato tra le donne¹¹¹ e che il loro tasso di attività è inferiore. Per di più, in taluni settori le donne sono sovrarappresentate e in altri, al contrario, esse sono sottorappresentate.

La Commissione propone quindi, da un lato, di combattere la discriminazione tra uomini e donne chiedendo agli Stati membri di concretare il loro impegno a garantire le pari opportunità aumentando il tasso di occupazione femminile e abolendo la segregazione tra i sessi e di adoperarsi per colmare il divario tra il tasso di disoccupazione maschile e quello femminile attraverso misure attive di sostegno all'occupazione delle donne.

D'altro canto, la Commissione chiede agli Stati membri di dare attuazione alle varie direttive e accordi tra le parti sociali in materia di conciliazione del lavoro con la vita familiare a un ritmo accelerato e di sorvegliare tale esecuzione. Occorrerebbe anche, secondo la Commissione, cercare di accrescere i livelli di accesso ai servizi di custodia e alle strutture assistenziali, prendendo a riferimento gli standard degli Stati che hanno conseguito i migliori risultati al riguardo.

Infine, la Commissione chiede di facilitare il reinserimento delle donne in un'attività retribuita dopo un periodo di assenza. Gli Stati membri dovrebbero affrontare il problema dell'accesso alle formazioni offerte se le donne non sono iscritte all'ufficio di collocamento, il problema dell'effetto combinato dei regimi fiscali e di quelli di integrazione del reddito che per le donne può ridurre gli incentivi economici a riprendere l'attività lavorativa. Anche in questo caso la Commissione chiede agli Stati membri di considerare la peculiarità della situazione occupazionale femminile incitando le donne a creare delle imprese e a migliorare la propria capacità di reinserimento professionale e la loro adattabilità.

In definitiva, l'attuazione degli orientamenti deve rispettare il principio di sussidiarietà nonché le competenze degli Stati membri; dopo la loro adozione da parte del Consiglio sulla base di tale proposta della Commissione, essi dovranno essere inseriti nei piani d'azione nazionali degli Stati membri in materia di occupazione in una prospettiva pluriennale. Gli orientamenti vengono successivamente utilizzati nell'analisi delle situazioni specifiche degli Stati membri poiché essi stessi definiscono la loro politica e il loro atteggiamento nei confronti di ciascuno di essi.

Il Consiglio potrà studiare l'attuazione degli orientamenti nelle politiche nazionali di ciascuno Stato membro e adotterà degli indirizzi di massima necessari alla fissazione di tali orientamenti per l'anno successivo.

L'articolo 129 dispone inoltre che il Consiglio possa adottare, in codecisione (articolo 251, ex articolo 189 B) con il Parlamento europeo e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle Regioni, misure di incentivazione dirette a promuovere la cooperazione tra gli

¹¹⁰ Documento COM(97)497 def. dell'1.10.1997.

¹¹¹ Un'audizione pubblica organizzata il 3.02.1997, dalla commissione per i diritti della donna sull'impatto della disoccupazione sulle donne ha descritto tale problema.

Stati membri e a sostenere i loro interventi nel settore dell'occupazione. Tali misure non comportano tuttavia l'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri.

3.2. Le conseguenze dell'incorporazione del Protocollo sociale e dell'accordo nell'articolo 141 (ex articolo 119) del nuovo trattato

3.2.1. Il protocollo e l'accordo sulla politica sociale

Ancor maggiore è il numero di interrogativi sollevati dal rango del protocollo sulla politica sociale e, soprattutto, dall'accordo derivantene.

Il protocollo sulla politica sociale è stato firmato soltanto da 11 Stati membri (i Dodici meno il Regno Unito) desiderosi di proseguire sulla via tracciata dalla Carta sociale del 1989. Tali undici Stati membri hanno raggiunto a tal fine tra loro un accordo, che lascia impregiudicato l'"acquis communautaire". Gli 11 Stati membri (in seguito si sono aggiunti 3 nuovi Stati), per regolamentare la loro politica sociale, si avvalevano in primo luogo degli articoli del trattato. Nel caso in cui i 15 non fossero riusciti a raggiungere un'intesa, i 14 Stati membri firmatari dell'accordo potevano avvalersi di quest'ultimo. In tal caso, come si vedrà di seguito, la decisione poteva essere adottata all'unanimità dai 14 Stati membri o addirittura, eventualmente, a maggioranza qualificata.

Il protocollo allegato al trattato di Maastricht prevedeva che gli undici Stati membri (divenuti 14 nel 1993) fossero autorizzati a fare ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi del trattato allo scopo di prendere tra loro ed applicare, per quanto li riguardava, gli atti e le decisioni necessari per rendere effettivo l'accordo. In pratica, il Regno Unito non partecipava alle deliberazioni del Consiglio sulle proposte avanzate dalla Commissione sulla base dell'accordo. Di conseguenza, gli atti per i quali era necessaria una maggioranza qualificata venivano adottati se avevano ottenuto almeno quarantaquattro voti. Gli atti adottati dal Consiglio in materia non erano, logicamente, applicabili al Regno Unito.

L'accordo ha potuto indubbiamente comportare importanti conseguenze per la politica sociale in genere e, in particolare, per la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. Contrariamente all'articolo 117 del trattato CEE, nel quale erano solo gli Stati membri a prefiggersi l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro, nell'articolo 1 dell'accordo sia la Comunità che gli Stati membri si impegnavano a conseguire diversi obiettivi in materia di politica sociale. Questi obiettivi andavano al di là del disposto dell'articolo 2 e dell'articolo 117 del trattato CEE.

Ma il trattato di Amsterdam ha risolto tale problema incorporando il Protocollo sociale nel trattato stesso.

Oggi il nuovo articolo 136 (ex articolo 117), prevede come nuovi obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane e la lotta contro l'emarginazione.

Inoltre, *"la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali...e della necessità di mantenere la competitività dell'economia nella Comunità"*.

Tuttavia, esso allude soltanto ai principi fondamentali della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali senza includerli esplicitamente, come indicato dal nuovo articolo 136: *"La Comunità e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale"*

europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 [...]".

3.2.2. Il nuovo articolo 141 del trattato di Amsterdam

Per quanto riguarda la parità di retribuzione, l'articolo 141 nuovo (ex articolo 119) del trattato di Amsterdam incorpora l'articolo 6 dell'Accordo sulla politica sociale estendendo, al paragrafo 1 dell'articolo, il principio della parità di retribuzione al lavoro di pari valore. Il paragrafo 1 dell'articolo 141 è pertanto redatto come segue: *"Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per **un lavoro di pari valore**".*

Va rilevato che la Commissione, nel codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore¹¹² aveva già introdotto tale principio basandosi sull'ex articolo 119 e sulla direttiva 75/117/CEE del 1975 sulla parità delle retribuzioni che riconosceva tale nozione. Pertanto, la risoluzione del Parlamento europeo sul "memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore"¹¹³ preconizzava di ampliare il contenuto dell'articolo 119, paragrafo 1 del trattato CEE per includervi la nozione di parità di retribuzione per lavori di pari valore.

Tuttavia, il Parlamento europeo ha deplorato che tale articolo 141 nuovo non sia andato al di là del settore occupazionale in modo da inglobare tutti gli aspetti della politica della parità tra gli uomini e le donne. La commissione per i diritti della donna, nel quadro del parere sul progetto di trattato di Amsterdam dell'11 settembre 1997¹¹⁴, aveva all'epoca auspicato che *"l'articolo 119, nella sua attuale formulazione, possa essere ampliato attraverso un'ampia interpretazione del termine «occupazione» di cui al paragrafo 3, onde includere tutti i settori della vita delle donne compreso il lavoro, la politica e la famiglia"*.

3.3. L'estensione della procedura di codecisione nel campo della parità tra uomini e donne

L'articolo 141, paragrafo 3 del nuovo trattato di Amsterdam costituisce un reale progresso in quanto attribuisce una nuova base giuridica per l'attuazione della parità di opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne.

In effetti, tale articolo instaura la procedura di codecisione (conformemente all'articolo 251 nuovo del trattato di Amsterdam che riprende l'articolo 189 B del trattato di Maastricht) per l'adozione di misure che assicurino l'applicazione della parità tra uomini e donne. Ciò rende la politica delle parità tra gli uomini e le donne più democratica in quanto il Parlamento europeo riveste un ruolo più importante.

Per quanto riguarda la procedura di codecisione, essa ha inizio dopo il parere espresso dal Parlamento europeo su proposta della Commissione (il Consiglio può emendare solo all'unanimità). A seguito di tale parere il Consiglio può, a maggioranza qualificata, adottare l'atto proposto secondo

¹¹² Op. cit., nota 17.

¹¹³ Op. cit., nota 16.

¹¹⁴ Parere della commissione per i diritti della donna sul progetto di trattato di Amsterdam dell'11 settembre 1997, PE 223.233/def., non ancora approvato in plenaria.

una procedura semplificata, in prima lettura, qualora approvi tutti gli emendamenti del Parlamento o se quest'ultimo non ne ha proposti.

Negli altri casi, il Consiglio adotta il suo parere, che è riconosciuto come una "posizione comune". Tale posizione viene successivamente rinviata al Parlamento, in seconda lettura. Il Parlamento ha allora tre mesi per scegliere tra quattro opzioni: a) di non esprimere un parere, b) di approvare la proposta, c) di respingere la proposta, d) di emendare la proposta. Nei casi a) e b), il Consiglio potrà allora adottare l'atto definitivamente.

Se il Parlamento respinge la proposta e respinge anche la posizione comune, a maggioranza assoluta dei membri che lo compongono, l'atto proposto si considera abbandonato e non adottato.

Se il Parlamento decide di emendare la proposta, gli emendamenti saranno trasmessi al Consiglio dopo che la Commissione ha espresso il suo parere.

Se il Consiglio approva tutti gli emendamenti del Parlamento entro un termine di tre mesi dal ricevimento, l'atto si considera definitivamente adottato.

In caso contrario, la procedura stabilisce che il comitato di conciliazione debba essere convocato entro sei settimane.

Tale comitato è composto di membri del Consiglio (o di loro rappresentanti) e di altrettanti rappresentanti del Parlamento europeo. Il suo compito sarà di pervenire ad un accordo su un progetto comune sulla base dell'esame della posizione comune e degli emendamenti parlamentari. Esistono allora tre possibilità: a) se il comitato di conciliazione perviene ad un accordo entro le sei settimane, il progetto comune deve allora essere adottato dal Consiglio a maggioranza qualificata (salvo nei settori in cui è richiesta l'unanimità), e dal Parlamento a maggioranza semplice affinché l'atto in questione venga considerato definitivamente adottato; b) se una delle istituzioni non adotta il progetto comune, l'atto proposto si considera non adottato; c) se il comitato di conciliazione non perviene ad un accordo, l'atto si considera non adottato.

Infine, i periodi di tre mesi e sei settimane stabiliti dalla procedura di codecisione possono essere prorogati rispettivamente di un mese e di due settimane, al massimo, su iniziativa del Parlamento o del Consiglio.

Grazie all'attuazione della procedura di codecisione, l'articolo 141 diviene pertanto una base giuridica per l'adozione di misure miranti a garantire la parità tra uomini e donne in materia di occupazione e di lavoro.

3.4. L'attuazione della discriminazione positiva nei confronti delle donne nel trattato di Amsterdam

3.4.1. I fondamenti della discriminazione positiva nell'Accordo sulla politica sociale

Il principio della parità di trattamento faceva parte dell'articolo 6 dell'accordo. Tale articolo riproduce alla lettera l'articolo 119 del trattato CEE.

Esso stabiliva che:

"1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

2. *Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.*

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) *che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,*
- b) *che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale".*

Vi aggiungeva però un terzo paragrafo che recita: *"Il presente articolo non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale".* L'accordo autorizzava quindi chiaramente la discriminazione positiva, senza alcun tipo di limitazione.

La direttiva 76/207/CEE prevede una discriminazione positiva e, in particolare, delle misure intese alla protezione delle donne in stato di gravidanza (articolo 2.3) e delle misure volte a promuovere la parità di trattamento (articolo 2.4). La discriminazione positiva era quindi esclusivamente autorizzata negli ambiti in cui era possibile dimostrare chiaramente che, in realtà, di norma veniva applicato un trattamento ineguale.

Già nel 1984 il Consiglio aveva approvato una raccomandazione in cui invitava gli Stati membri ad adottare misure positive a favore delle donne¹¹⁵. Il Consiglio proponeva agli Stati membri di incoraggiare le donne a presentare la propria candidatura per posti di responsabilità e di assumere, perlomeno nelle imprese pubbliche, un maggior numero di donne. Gli Stati membri avrebbero dovuto incoraggiare le imprese private a seguire tale esempio.

La Corte di giustizia, pur avendo accettato il principio della discriminazione positiva, sulla base dell'articolo 2.4 della direttiva concernente la parità di trattamento, ha controllato accuratamente che detto principio rimanesse circoscritto entro determinati limiti.

Nella sentenza Commissione contro Repubblica francese del 25 ottobre 1988¹¹⁶, la Corte ha dichiarato che l'articolo 2.4 doveva essere interpretato nel senso che il suo scopo, preciso e limitato, è quello di autorizzare provvedimenti che, pur essendo a prima vista discriminatori, mirano effettivamente a ridurre o addirittura ad eliminare le disparità esistenti.

In particolare, nel caso di funzioni nelle quali le donne sono sottorappresentate, la discriminazione positiva potrebbe condurre ad una migliore ripartizione dei posti tra i due sessi. Il Parlamento europeo era del parere che, nel caso in cui diversi candidati fossero a parità di merito e si trattasse di una funzione nella quale uno dei due sessi è sottorappresentato, la preferenza andasse accordata al candidato appartenente al sesso sottorappresentato. Per questo motivo il Parlamento proponeva di includere il concetto di "misure positive" nello statuto dei funzionari.

Già da molto tempo il Parlamento europeo riteneva che le istituzioni europee dovessero dare l'esempio ed adottare misure positive. Esso ha pertanto approvato nel 1997 la risoluzione legislativa

¹¹⁵ Raccomandazione 84/635/CEE, GU L 331 del 19.12.1984, pag. 34.

¹¹⁶ Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese, Sentenza 25 ottobre 1988, C 312/86, Raccolta 1988, pag. 6315.

recante parere sulla proposta modificata di regolamento del Consiglio che modifica lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee¹¹⁷:

"1. I funzionari hanno diritto, nell'applicazione dello Statuto, all'uguaglianza di trattamento senza alcun riferimento, diretto o indiretto; alla razza, al credo politico, filosofico o religioso, al sesso o all'orientamento sessuale.

2. Nel quadro delle competenze loro conferite dal trattato che istituisce la Comunità europea, le istituzioni definiscono, previo parere del comitato dello Statuto e del comitato per le pari opportunità, i provvedimenti e le azioni destinate a favorire l'uguaglianza delle opportunità tra funzionari di sesso maschile e funzionari di sesso femminile nei settori coperti dal presente Statuto, e prendono i provvedimenti più opportuni, segnatamente per ovviare alle ineguaglianze di fatto che pregiudicano tuttora le opportunità delle donne nei settori coperti dallo Statuto, in particolare adottando programmi di azioni positive".

Il Tribunale di primo grado si era piuttosto conformato al punto di vista della Corte. Pertanto esso aveva annullato la nomina da parte del Parlamento europeo di una candidata di sesso femminile, poiché il candidato di sesso maschile aveva potuto dimostrare che la donna non soddisfaceva i requisiti richiesti per il posto. Il fatto che a livello della funzione in questione solo 3 dei 21 funzionari fossero donne non poteva giustificare la nomina della candidata¹¹⁸.

La Corte di giustizia aveva anche fatto capire di non essere disposta, nel quadro della promozione della posizione della donna, a chiudere un occhio sulle normative nazionali discriminanti nei confronti degli uomini¹¹⁹. La discriminazione degli uomini infatti non contribuisce a promuovere la parità di trattamento, che resta pur sempre lo scopo finale.

D'altro canto, la Corte si era dimostrata ostile anche rispetto a regolamentazioni intese, in modo molto generale, a promuovere i diritti della donna. La Corte ha ad esempio dichiarato che una legge nazionale che autorizzava il mantenimento, nei contratti collettivi, di clausole generali relative ai diritti specifici della donna rappresentava un abuso della discriminazione positiva. Sebbene un tale articolo sembrasse, a prima vista, una corretta applicazione del principio della discriminazione positiva e potesse, di fatto, promuovere in determinati ambiti la parità di trattamento, la Corte ha temuto che potesse dar nuovamente adito a una diversità di trattamento tra gli uomini e le donne¹²⁰.

Le misure d'azione positive erano quindi autorizzate sulla base degli articoli 2.3 e 2.4 della direttiva concernente la parità di trattamento. Si trattava però solo di un'applicazione limitata del principio della discriminazione positiva. Per poter attuare un'efficace politica di discriminazione positiva era chiaramente necessaria una nuova base giuridica. L'articolo 6 dell'accordo sulla politica sociale aveva dato una risposta a questa esigenza: per la prima volta veniva autorizzata una discriminazione positiva illimitata.

¹¹⁷ Risoluzione legislativa recante parere del Parlamento europeo sulla proposta modificata di regolamento (CEEA, CECA, CE) del Consiglio che modifica lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne, GU C 85 del 17.3.97, pagg. 128-133.

¹¹⁸ Frederiksen contro Parlamento europeo, Tribunale di primo grado, sentenza 11 dicembre 1991, T-169/89, Raccolta 1991, pag. T-1404.

¹¹⁹ Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "Integrity" contro Nadine Rouvroy, sentenza 20 novembre 1990, op. cit., nota 82.

¹²⁰ Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese, sentenza 25 ottobre 1988, op. cit., nota 116

Il Parlamento europeo ha però avanzato alcune critiche sulla formulazione paragrafo 3 dell'articolo 6¹²¹. Tale paragrafo si aggiungeva all'articolo che garantiva il principio della "parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro". Sembrava quindi che, nel quadro della discriminazione positiva, le donne potessero ricevere una retribuzione superiore agli uomini per un lavoro di pari valore. Una tale interpretazione era contraria all'articolo 119 del trattato di Roma, il che non poteva essere l'intento perseguito dal paragrafo. Il Parlamento ha rilevato tuttavia che l'articolo 119 era finalmente stato oggetto di un'interpretazione più estensiva e che il suo campo d'applicazione andava ben oltre il semplice principio della parità di retribuzione. Esso sperava che, allo stesso modo, la discriminazione positiva sarebbe stata fatta valere anche e soprattutto in altri ambiti.

3.4.2. Le conseguenze della sentenza Kalanke

Dopo la sentenza Kalanke dell'ottobre 1995¹²², si è posta tuttavia la questione della mancanza di chiarezza sul piano giuridico della problematica della parità e della parità di opportunità.

In effetti, la Corte, in tale sentenza, ha statuito sulla politica di azioni positive della città di Brema in materia di assunzione e di promozione nella misura in cui essa contravveniva all'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva sulla parità di trattamento 76/207/CEE che dichiara che *"La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità di opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1, vale a dire l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, con qualche restrizione, la sicurezza sociale"*.

Tale articolo poteva pertanto essere interpretato nel senso che veniva autorizzata un'azione positiva. In tale causa, si trattava tuttavia di sapere se quest'ultima disposizione della direttiva non ostasse alla legge del Land di Brema relativa alla parità tra gli uomini e le donne nel pubblico impiego che dispone che in caso di nomina o di promozione vada data la precedenza ai candidati di sesso femminile, a parità di qualificazione rispetto ai candidati maschi, nei settori nei quali le donne sono rappresentate in modo insufficiente, intendendosi per rappresentanza insufficiente la situazione nella quale le donne non occupino almeno la metà dei posti in organico.

Dato che i due candidati di sesso differente avevano le stesse qualifiche, la priorità è stata attribuita al candidato di sesso femminile in virtù della legislazione summenzionata. La Corte dichiara pertanto che l'articolo 2, paragrafo 4 deve essere interpretato restrittivamente : *"Orbene, una normativa nazionale che assicura una preferenza assoluta ed incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione va oltre la promozione della parità delle opportunità ed eccede i limiti della deroga prevista all'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva"*.

La Corte dichiara pertanto che il carattere assoluto e incondizionato fa sì che la politica condotta vada al di là della promozione della parità di opportunità.

¹²¹ Parere della commissione per i diritti della donna sulla Conferenza intergovernativa nel quadro della strategia del Parlamento europeo per l'Unione europea. Relatrice per parere : on. Domingo Segarra, marzo 1992, PE 156.165.

¹²² Op. cit., nota 21.

La Commissione ha dovuto allora studiare delle disposizioni idonee in modo da rispettare tale sentenza, pur salvaguardando e anzi migliorando la possibilità di "misure positive" in favore delle donne nel contesto dell'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne¹²³.

Sono state pertanto adottate tre iniziative:

a) **una comunicazione**¹²⁴ che interpreta la sentenza nel senso che essa vieta le quote rigide in favore dell'occupazione femminile, mentre le altre misure positive sono non solo autorizzate ma anche incoraggiate, in quanto non sono da considerarsi discriminatorie.

b) **una modifica della direttiva 76/207/CEE**¹²⁵ in modo da precisare in maniera chiara che le misure previste dalla disposizione stipulata all'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva includono delle azioni in favore dell'assunzione o della promozione di uno dei due sessi, allorché questo è sottorappresentato, a condizione che il datore di lavoro abbia sempre la possibilità di tener conto delle circostanze particolari nelle singole fattispecie¹²⁶. Di conseguenza, la proposta di direttiva mirante a modificare la direttiva 76/207/CEE sostituisce l'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 76/207/CEE con il testo seguente: *"La presente direttiva non osta alle misure volte a promuovere le pari opportunità per uomini e donne, in particolare eliminando le disuguaglianze sostanziali che pregiudicano le opportunità del sesso insufficientemente rappresentato nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1. Dette misure includono il riconoscimento di una preferenza, riguardo all'accesso al lavoro o alla promozione, a favore di una persona del sesso insufficientemente rappresentato, purché tali misure non escludano la valutazione delle circostanze particolari delle singole fattispecie"*.

c) **una modifica del trattato** in modo da introdurre, nei punti in cui si tratta di parità di possibilità, un riferimento alle azioni positive, dichiarandole possibili.

Di conseguenza, l'inserimento del paragrafo 4 all'articolo 141 riveste un carattere importante poiché fa riferimento, per la prima volta, ad azioni positive, anche se tale espressione non viene riportata esplicitamente. Il nuovo articolo 141, paragrafo 4, stabilisce: *"Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"*.

Tale articolo non riprende tuttavia l'articolo 6, paragrafo 3, dell'Accordo sulla politica sociale che citava *"misure che prevedano vantaggi[...] intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne"*.

¹²³ Cfr. Agence Europe del 18 ottobre 1996, pag. 6.

¹²⁴ Documento COM(96)88 def.

¹²⁵ Proposta di direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, GU C 179 del 22 giugno 1996, pag. 8.

¹²⁶ Il Commissario Padraig Flynn indicava che *"è essenziale ribadire la necessità di applicare, quando sono adeguate, delle misure di azioni positive per promuovere l'uguaglianza di opportunità uomini-donne, sopprimendo in particolare i fattori di ineguaglianza che colpiscono le opportunità del sesso sottorappresentato, nel campo dell'occupazione"*. Cfr Agence Europe n° 6697 del giovedì 28 marzo 1996, pag. 13.

Per di più, tale articolo è corredato da una dichiarazione per l'Atto finale che dispone che gli Stati membri si impegnino a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa¹²⁷.

E' vero, tuttavia, che tale dichiarazione non riveste alcun valore giuridico, ma le azioni positive in questione mirano a risolvere il problema delle discriminazioni strutturali di cui sono vittime soprattutto le donne. Tale dichiarazione mira anche a chiarire la finalità del nuovo paragrafo 4 dell'articolo 141, che è quella di sopprimere le discriminazioni strutturali che penalizzano le donne e a consentire alla Corte di esercitare un controllo più efficace allo scopo di autorizzare l'adozione di misure destinate a tal fine.

Il Parlamento europeo aveva inoltre rilevato, nel quadro della risoluzione sulla prima relazione triennale della Commissione sulla coesione economica e sociale¹²⁸, che *"la parità effettiva tra i sessi costituisce un elemento essenziale della coesione economica e sociale; a tal fine, invita la Commissione a riflettere sulla opportunità di elaborare un programma di iniziativa comunitaria che indichi, promuova e sperimenti modalità operative nella programmazione e nella gestione dei fondi, tale da superare questo divario"*.

3.4.3. La controversia giuridica suscitata dalla recente sentenza Marschall

Del resto, l'11 novembre 1997, la Corte ha pronunciato la sua sentenza nella causa Marschall C-409/95¹²⁹, che autorizza a talune condizioni una preferenza a favore delle donne nell'attribuzione di taluni impieghi qualora venga salvaguardata la possibilità di una decisione diversa. Per tale sentenza la Corte ha precisato, cogliendone le sfumature, la portata della sentenza Kalanke.

In effetti, in questa nuova causa, i giudici concludono che la precedenza data alle donne nell'assunzione per ristabilire l'equilibrio tra i sessi è conforme alla direttiva 76/207/CEE, a condizione che la promozione del candidato di sesso maschile non sia esclusa a priori. E' pertanto indispensabile valutare ogni candidatura in maniera obiettiva.

La causa riguardava un insegnante tedesco, il signor Hellmut Marschall che lavorava nel Land della Renania settentrionale-Vestfalia e che aveva presentato la sua candidatura per la promozione a un posto di insegnante presso un centro scolastico della città di Schwerte. L'autorità competente aveva respinto la sua candidatura in quanto prevedeva di assumere una candidata di sesso femminile. L'insegnante ha allora contestato tale decisione che era stata presa in virtù di una disposizione dello Statuto dei funzionari del Land che prevede di accordare la precedenza alle donne se esse sono sottorappresentate. Tale criterio di precedenza - a parità di idoneità, di competenza e di prestazioni professionali - si applica a meno che *"non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile"*.

La Corte sottolinea il fatto che prevedendo una deroga del genere alla politica di dare la precedenza alle donne nelle assunzioni lo Statuto dei funzionari garantisce una *"sufficiente flessibilità"*. Ciò consente sempre la possibilità di preferire il candidato di sesso maschile in base ai criteri tradizionali di promozione. Infatti, a parità di qualificazioni, il datore di lavoro tenderebbe a promuovere un uomo anziché una donna. Taluni pregiudizi e stereotipi hanno la meglio sulle capacità dimostrate dalle donne nella vita attiva.

¹²⁷ Allegato X.

¹²⁸ PV della seduta del 19.11.1997, documento PE 264.019.

¹²⁹ Hellmut Marschall contro Land Renania settentrionale-Vestfalia, sentenza 11 novembre 1997, C-409/95, non ancora pubblicata nella Raccolta.

La Corte riconosce qui, di conseguenza, tale problema e autorizza pertanto delle politiche di discriminazione positiva nei confronti delle donne a condizione che esse non siano automatiche. E' pertanto imperativo che tutte le candidature vengano esaminate obiettivamente e che i criteri che consentono di assumere un candidato di sesso maschile non siano discriminatori nei confronti delle donne.

La sentenza dichiara pertanto quanto segue : *"L'articolo 2, paragrafi 1 e 4, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, non osta a una norma nazionale che in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto a idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile nei settori di attività pubblici in cui, al livello del posto considerato, le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile, a condizione che:*

- *la detta norma garantisca, in ciascun caso individuale, ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile, e*
- *tali criteri non siano discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile".*

Di conseguenza, in seguito a queste due sentenze si poneva il problema della necessità di modificare veramente la direttiva 76/207/CEE e in quali termini, dato che il trattato di Amsterdam era stato nel frattempo firmato dagli Stati membri. La commissione per i diritti della donna ha allora organizzato un'audizione pubblica il 22 gennaio 1998¹³⁰ sulla sentenza Marschall alla quale hanno partecipato il ministro per la parità dei diritti tra uomini e donne del Land della Renania settentrionale-Vestfalia, signora Ilse Ridder-Melchers, e la signora Vogel-Polsky, professore all'Università libera di Bruxelles. L'obiettivo di tale audizione era di preparare la risposta del Parlamento europeo in ordine alla proposta di modifica della direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne.

Per la signora Ilse Ridder-Melchers, la sentenza Marschall rappresenta *"una decisione storica per le donne europee"*. A suo parere, la sentenza è andata oltre le disposizioni in vigore nel Land. Di fronte a una discriminazione strutturale, occorre adottare delle misure che riequilibrino la situazione, comprese le azioni positive in favore dell'occupazione delle donne. Pertanto, la direttiva 76/207/CEE ha apportato notevoli miglioramenti nel quadro della promozione della donna. Tale direttiva e la sentenza Marschall possono costituire la base di strumenti efficaci per lo sviluppo della parità di opportunità. La signora Ridder-Melchers si oppone quindi a una modifica della direttiva, soprattutto a causa del problema della disoccupazione che colpisce più le donne che gli uomini, il che giustificherebbe a maggior ragione l'istituzione di un sistema di quote.

La signora Vogel-Polsky sembra essere invece meno ottimista della signora Ridder-Melchers in quanto, a suo avviso, la sentenza Marschall segue la linea tracciata dalla sentenza Kalanke. La sentenza Marschall non ha risolto il problema della contraddizione tra un diritto fondamentale (parità di trattamento) e un diritto individuale (le misure positive).

Di conseguenza, solo le nuove disposizioni del trattato di Amsterdam sarebbero in misura di offrire una risposta soddisfacente quanto alla promozione della parità di opportunità, tramite l'elaborazione di azioni positive, con il ricorso all'articolo 141, paragrafo 4, in quanto costituisce un "mandato

¹³⁰ Cfr. Agence Europe n° 7147 del mercoledì 28 gennaio 1998, pag. 12.

positivo", conferito obiettivamente alle istituzioni politiche, nazionali o comunitarie affinché adottino misure collettive di azione positiva allo scopo di realizzare delle azioni conformi al diritto fondamentale.

Ma soprattutto, la signora Vogel-Polsky, sottolinea l'interesse di incorporare nel trattato di Amsterdam dei nuovi articoli 2 e 3 che instaurino per la prima volta nell'ordinamento giuridico comunitario la parità tra uomini e donne come missione della Comunità. In effetti, l'articolo 141, paragrafo 4, riguarda solo l'ambito professionale, mentre gli articoli 2 e 3 esulano da tale settore e potranno essere applicati in maniera più estensiva, il che riflette la nozione di "mainstreaming". Inoltre il Parlamento europeo aveva già avuto occasione di evocare nella sua risoluzione sulla relazione annuale della Commissione sulle pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione europea - 1996¹³¹, l'interesse di utilizzare l'azione positiva in favore delle donne con l'applicazione dell'idea del mainstreaming. In effetti, esso riteneva che *"il mainstreaming delle questioni attinenti all'appartenenza sessuale e alle pari opportunità debbano andare di pari passo con azioni positive volte a favorire le donne nei settori in cui sono particolarmente svantaggiate"*¹³².

Per la signora Vogel-Polsky sarebbe pertanto più avveduto attendere la ratifica del trattato di Amsterdam poiché la direttiva, anche se modificata non saprebbe soddisfare le necessità di promozione delle donne in quanto giudica le azioni positive come deroghe alla parità di trattamento.

3.5. Il dialogo sociale

L'integrazione nel nuovo trattato di Amsterdam, quasi senza modifiche, del protocollo sulla politica sociale, imporrà la consultazione delle parti sociali da parte della Commissione prima di poter presentare una proposta nel settore della politica sociale. In effetti, i nuovi articoli da 136 a 143, ex articoli da 117 a 120, contengono l'ex accordo sulla politica sociale. In particolare l'articolo 139, ex articolo 118 B, mira a promuovere il dialogo tra le parti sociali e a far sì che queste ultime partecipino all'elaborazione della politica sociale. Le parti sociali hanno diritto ad essere consultate dalla Commissione, sia sull'orientamento possibile di un'azione comunitaria in materia di politica sociale che sul contenuto di una proposta prevista dalla Commissione. Se le parti sociali lo desiderano il loro dialogo può condurre a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi (articolo 139, paragrafo 1). Applicato al principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne ciò significa che le parti sociali, se prendono la relativa iniziativa, possono contribuire ad orientare in misura sempre maggiore la politica sociale verso una piena parità di trattamento.

La Commissione ha nondimeno stabilito alcuni criteri che le parti sociali devono soddisfare per poter partecipare al dialogo sociale a livello comunitario.

- Doveva trattarsi di organizzazioni strutturate a livello interprofessionale, settoriale o di categoria, e su scala europea.
- Tali organizzazioni dovevano essere costituite di organizzazioni che, a loro volta, fossero interlocutori sociali a tutti gli effetti negli Stati membri, competenti per concludere accordi.
- Infine dovevano disporre di una struttura sufficiente che consentisse loro di partecipare in modo efficace al dialogo sociale.

¹³¹ Op. cit., nota 101.

¹³² Paragrafo 7 della risoluzione succitata.

Nonostante i difficili requisiti posti, la Commissione aveva già stilato una lista di organizzazioni che soddisfano questi criteri (tra cui l'UNICE - l'Organizzazione europea dei datori di lavoro -, la CES - la Confederazione europea dei sindacati -, l'Associazione delle imprese pubbliche e numerose organizzazioni più specializzate).

Le parti sociali speravano che, per mezzo del dialogo, la politica sociale europea avrebbe assunto maggiore rilevanza e che gli attuali problemi sociali avrebbero finito coll'essere trattati anche a livello europeo.

L'articolo 139 del trattato di Amsterdam, dispone oggi che gli accordi conclusi dalle parti sociali possano essere attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137 nuovo (ex articoli 118 e 118 A in parte), e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

In materia di parità tra uomini e donne (articolo 137, paragrafo 1), il Consiglio delibera a maggioranza qualificata (articolo 137, paragrafo 2), secondo la procedura di cui all'articolo 251 (ex articolo 189 B che instaura la procedura di codecisione). L'articolo 138 dispone che la Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e di consultarle prima di presentare proposte nel settore della politica sociale. La durata della procedura non deve in linea di massima superare nove mesi, ma può essere prorogata di comune accordo dalle parti sociali e potrà allora condurre alla nuova procedura dell'articolo 139 (ex articolo 118 B), visto in precedenza.

I nuovi articoli relativi alla politica sociale accordano quindi molto più potere alle parti sociali che saranno d'ora in poi associate a tutte le politiche condotte in materia sociale nel quadro dell'attuazione di tale politica ma anche più particolarmente nel quadro della parità tra uomini e donne. Anche in questo caso il Parlamento europeo avrà un ruolo più significativo da svolgere grazie alla procedura di codecisione utilizzata¹³³.

Tuttavia il ruolo del Parlamento resta limitato poiché la Commissione non sarà in grado di modificare, nel merito, un accordo concluso dalle parti sociali.

Del resto, nel quadro del nuovo titolo VIII sull'occupazione, l'articolo 130 istituisce un comitato per l'occupazione a carattere consultivo al fine di promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato del lavoro. A tal fine, esso segue l'evoluzione della situazione dell'occupazione e può formulare dei pareri, su richiesta della Commissione o di propria iniziativa. Soprattutto, nell'esercizio delle sue funzioni, esso consulta le parti sociali.

4. CONCLUSIONE

Dal momento che il trattato di Amsterdam non è stato ancora ratificato, è oggi difficile prevedere le prossime misure che potrebbero essere adottate in materia di parità tra gli uomini e le donne.

¹³³ Secondo il parere del Comitato economico e sociale in merito al Consiglio europeo sull'occupazione: *"è stato intrapreso un passo importante in tale direzione, coinvolgendo non solo il Consiglio, il Parlamento e la Commissione, ma anche le parti sociali, il Comitato economico e sociale ed il Comitato delle regioni, nonché attribuendo un ruolo rafforzato al comitato per l'occupazione"*, GU C 355 del 21 novembre 1997, pag. 64.

Tuttavia, è certo che nel trattato di Amsterdam i diritti della donna occupano un posto più importante a causa dell'istituzione di nuove basi giuridiche più solide e più estese.

In effetti, il nuovo trattato ha una visione più globale della parità tra uomini e donne, rispettando in tal modo l'idea di mainstreaming. La posizione della donna da un lato viene considerata su un piede di parità rispetto a quella dell'uomo in tutti i settori, in particolare a livello decisionale, dall'altro è anche intesa come una questione di appartenenza sessuale ("gender") che è necessario tutelare. Di conseguenza, la discriminazione positiva è ufficialmente riconosciuta, anche se è limitata all'articolo 141 (ex articolo 119), paragrafo 4, (vale a dire alla vita lavorativa). L'ampliamento della procedura di codecisione permetterà anche al Parlamento europeo di far meglio intendere la sua voce per difendere la parità di trattamento tra uomini e donne. Infine, l'inclusione del protocollo e dell'accordo sulla politica sociale nel corpo stesso del trattato garantirà la piena applicazione, a tutti gli Stati membri (ivi compreso il regno Unito), di tutte le misure concernenti la parità tra uomini e donne.

Queste nuove disposizioni del trattato di Amsterdam consentiranno in definitiva di affrontare i diritti della donna come un diritto fondamentale, che deve essere rispettato in maniera generale allo stesso titolo della razza o della religione, il che potrebbe forse portare all'istituzione, dopo la giornata della donna dell'8 marzo 1998, dell'anno della donna¹³⁴.

¹³⁴ Gli anni 1997-1998 sono stati identificati come gli anni della lotta contro il razzismo e la xenofobia e si è deciso di consacrare il 1999 quale anno mondiale della lotta contro la violenza nei confronti delle donne.

Sentenze DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE

1. **Gabrielle Defrenne contro Stato belga**, sentenza 25 maggio 1971, C-80/70, Raccolta 1971, pag. 445.
2. **Gabrielle Defrenne contro Sabena**, sentenza 22 aprile 1976, C-43/75, Raccolta 1976, pag. 455.
3. **Worringham & Humphreys contro Lloyds Bank Ltd.**, sentenza 11 marzo 1981, C-69/80, Raccolta 1981, pag. 767.
4. **Jenkins contro Kingsgate**, sentenza 31 marzo 1981, C-96/80, Raccolta 1981, pag. 911.
5. **Garland contro British Rail Engineering Ltd.**, sentenza 9 febbraio 1982, C-12/81, Raccolta 1982, pag. 359.
6. **Bilka Kaufhaus GmbH contro Weber von Hertz**, sentenza 13 maggio 1986, C-170/84, Raccolta 1986, pag. 1607.
7. **Douglas Harvey Barber contro Guardian Exchange Assurance Group**, sentenza 17 maggio 1990, C-262/88, Raccolta 1990, pag. 1889.
8. **Maria Kowalska contro Freie und Hansestadt Hamburg**, sentenza 17 giugno 1990, C-33/89, Raccolta 1990, pag. 2591.
9. **Dekker contro Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen**, sentenza 8 novembre 1990, C-177/88, Raccolta 1990, pag. 3941.
10. **Caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants "Integrity" contro Nadine Rouvroy**, sentenza 20 novembre 1990, C-373/89, Raccolta 1990, pag. 4243.
11. **Helga Nimz contro Freie und Hansestadt Hamburg**, sentenza 7 febbraio 1991, C-184/89, Raccolta 1991, pag. 297.
12. **Cotter, Mc Dermott contro Minister for Social Welfare**, sentenza 13 marzo 1991, C-377/89, Raccolta 1991, pag. 1155.
13. **Commissione delle Comunità europee contro Regno del Belgio**, sentenza 7 maggio 1991, C-229/89, Raccolta 1991, pag. 2205.
14. **Elsie Rita Johnson contro Chief Adjudication Officer**, sentenza 11 luglio 1991, C-31/90, Raccolta 1991, pag. 3723.
15. **Ministère public contro Alfred Stoeckel**, sentenza 25 luglio 1991, C-345/89, Raccolta 1991, pag. 4047.
16. **Frederiksen contro Parlamento europeo**, Tribunale di primo grado 11 dicembre 1991, T-169/89, Raccolta 1991, pag. T-1404.

17. **The Queen contro Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson**, sentenza 4 febbraio 1992, C-243/90, Raccolta 1992, pag. I-0467.
18. **Sonia Jackson e Patricia Cresswell contro Chief Adjudication Officer**, sentenza 16 luglio 1992, C-63/91 e C-64/91, Raccolta 1992, pag. I-4737.
19. **Jan Molenbroek contro Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank**, sentenza 19 novembre 1992, C-226/91, Raccolta 1992, pag. 5963.
20. **Commissione delle Comunità europee contro Regno del Belgio**, sentenza 17 febbraio 1993, C-173/91, Raccolta 1993, pag. 693.
21. **Secretary of State for Social Security contro Evelyn Thomas e.a.**, sentenza 30 marzo 1993, C-328/91, Raccolta 1993, pag. 1267.
22. **Geraldus Cornelis Ten Oever contro Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf**, sentenza 6 ottobre 1993, C-109/91, Raccolta 1993, pag. 4939.
23. **Dr. Pag.M. Enderby contro Frenchay Health Authority, Secretary of State for Health**, sentenza 27 ottobre 1993, C-127/92, Raccolta 1993, pag. 5566.
24. **A.M. Van Gemert - Derks contro Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging**, sentenza 27 ottobre 1993, C-337/91, Raccolta 1993, pag. 5464.
25. **Birds Eye Walls Ltd. contro Friedel M. Roberts**, sentenza 9 novembre 1993, C-132/92, Raccolta 1993, pag. 5599.
26. **Michael Moroni contro Collo GmbH**, sentenza 14 dicembre 1993, C-110/91, Raccolta 1993, pag. 6609.
27. **David Neath contro Hugh Steeper Ltd.**, sentenza 22 dicembre 1993, C-152/91, Raccolta 1993, pag. 6953.
28. **M.A. Roks, coniugata de Weerd e altri contro Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de gezondheid, Geestelijke Maatschappelijke belangen e altri**, sentenza 24 febbraio 1994, C-343/92, Raccolta 1994, pag. I-0571.
29. **Carole Louise Webb contro EMO Air Cargo (UK) Ltd.**, sentenza 14 luglio 1994, C-32/93, Raccolta 1994, pag. I-3567.
30. **Coloroll Pension Trustees Ltd contro James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton e Coloroll Group Plc**, sentenza 28 settembre 1994, C-200/91, Raccolta 1994, pag. 4389.
31. **Gertruida Catharina Fisser contro Voorhuis Hengelo BV e Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel**, sentenza 28 settembre 1994, C-128/93, Raccolta 1994, pag. 4541.

32. **Constance Christina Ellen Smith e altri contro Avdel Systems Ltd**, sentenza 28 settembre 1994, C-408/92, Raccolta 1994, pag. I-4435.
33. **Maria Nelleke Gerda Van en Akker e altri contro Stichting Shell Pensioenfonds**, sentenza 28 settembre 1994, C-28/93, Raccolta 1994, pag. I-4527.
34. **Anna Adriaantje Vroege contro NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV e Stichting Pensioenfonds NCIV**, sentenza 28 settembre 1994, C-57/93, Raccolta 1994, pag. I-4583.
35. **Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds contro G.A. Beune**, sentenza 28 settembre 1994, C-7/93, Raccolta 1994, pag. I-4471.
36. **Specialarbejderforbundet i Danmark contro Dansk Industri, già Industriens arbejdsgivere, per conto della Royal Copenhagen A/S**, sentenza 31 maggio 1995, C-400/93, Raccolta 1995, pag. I-1275.
37. **Jennifer Meyers contro Adjudication Officer**, sentenza 13 luglio 1995, C-116/94, Raccolta 1995, pag. I-2131.
38. **Secretary of State security e Chief adjudication officer contro Rose Graham, Mary Connell e Margaret Nicholas**, Sentenza 11 agosto 1995, C-92/94, Raccolta 1995, pag. I-2521.
39. **Eckhard Kalanke contro Freie Handstadt Bremen**, sentenza 17 ottobre 1995, C-450/93, Raccolta 1995, pag. I-3051.
40. **The Queen contro Secretary of State for Health, ex parte Curil Richardson**, sentenza 19 ottobre 1995, C-137/94, Raccolta 1995, pag. I-3407.
41. **Ursula Megner e Hildegard Scheffel contro Innungskrankenkasse Vorderpfalz (divenuta Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz)**, sentenza 14 dicembre 1995, C-444/93, Raccolta 1995, pag. I-4741.
42. **Nolte contro Landesversicherungsanstalt Hannover nyr**, sentenza 14 dicembre 1995, C-317/93, Raccolta 1995, pag. I-4625.
43. **Y.M. Posthuma van Damme contro Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen e N. Oztürk contro Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging**, sentenza 1° febbraio 1996, C-280/94, Raccolta 1996, pag. I-0179.
44. **Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. contro Johanna Lewark**, sentenza 6 febbraio 1996, C-457/93, Raccolta 1996, pag. I-0243.
45. **C.B. Laperre contro Bestuurcommissie beroepzaken in provincie Zuid-Holland**, sentenza 8 febbraio 1996, C-8/94, Raccolta 1996, pag. I-0273.
46. **Joan Gillespie e altri contro Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board e Southern Health and Social Services Board**, sentenza 13 febbraio 1996, C-342/93, Raccolta 1996, pag. I-0475.

47. **Edith Freers e Hannelore Speckmann contro Deutsche Bundespost**, sentenza 7 marzo 1996, C-278/93, Raccolta 1996, pag. I-1165.
48. **Stanley Charles Atkins contro Wrekin District Council e Department of Transport**, sentenza 11 luglio 1996, C-228/94, Raccolta 1996, pag. I-3633.
49. **Francina Johanna Maria Dietz contro Stichting Thuiszorg Rotterdam**, sentenza 24 ottobre 1996, C-435/93, Raccolta 1996, pag. I-5223.
50. **Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese**, sentenza 13 marzo 1997, C-197/96, Raccolta 1997, pag. I-1489.
51. **Hellmut Marzochall contro Land Nordrhein-Westfalen, dell'11 novembre 1997**, non ancora pubblicata nella Raccolta.
52. **Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana**, sentenza 4 dicembre 1997, C-207/96, non ancora pubblicata nella Raccolta.
53. **Lisa Grant contro South West Trains, sentenza del 17 febbraio 1998**, non ancora pubblicata nella Raccolta.

BIBLIOGRAFIA

- . **Alibert C.**, *L'Egalité des sexes devant la Cour de justice des Communautés européennes*, Centre de documentation et de recherche européennes, 1991.
- . **Ballestrero M.V.**, "Citoyenneté et droits des femmes", *La Citoyenneté européenne face au droit social et droit du travail*, Volume 14, Serie di pubblicazioni dell'Accademia di diritto di Treviri, 1997, pag. 29.
- . **Bercusson B. et Dickens L.**, *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, volume 1 (définitione dei temi), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Lussemburgo, 1996.
- . **Binon J-M.**, "L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale : La "valse-hésitation" du droit européen", *Cahiers de Droit européen (CDE)*, n° 5, 1996, pag. 635.
- . **Blanpain R.**, *Labour Law and Industrial Relations of the European Union, Maastricht & Beyond : from a Community to a Union*, Kluwer, Bruxelles, 1992.
- . **Boch C.**, Case Law, Case C-32/93, Webb v. Air Cargo (UK) Ltd, *Common Market Law Review*, Volume 33, Numero 3, giugno 1996.
- . **Bouchet H.**, "Une Europe des citoyens, L'arlésienne du social", *Monde Diplomatique*, luglio 1996.
- . **Byre A.**, *Leading cases and materials on the social policy of the EEC*, Kluwer, Deventer, 1989.
- . **Cloos J., Reinesch G., Vignes D., Weyland J.**, *le Traité de Maastricht, Genèse, Analyse, Commentaires*, Bruylant, Bruxelles, 1993.
- . **Commissione delle Comunità europee**, *L'occupazione in Europa, 1997*, Relazione, Doc. COM(97)479 def. dell'1.10.97.
- . **Consiglio europeo straordinario**, Conclusioni della Presidenza, Lussemburgo, 21.11.97, *Documents d'Actualité Internationale*, n°1, 1° gennaio 1998, La Documentation française.
- . **Coppel J.**, *The Retrospective Effect of Barber and the Maastricht Treaty*, Benefits & Compensation International, marzo 1992, pag. 26.
- . **Curtin D.**, "Scalping the Community Legislator : Occupational Pensions and Barber", *Common Market Law Review*, 1990, pag. 475.
- . **Dehousse F.**, Le traité d'Amsterdam, reflet de la nouvelle Europe, *Cahiers de Droit européen*, 1997, n°3 pag. 265.

- . **Durand C-F et Van Raepenbusch S**, Les principaux développements de jurisprudence, *Cahiers de Droit européen*, 1996, n°3, pag.443.
- . **De Vos D.**, Egalité de traitement entre hommes et femmes : un droit d'exceptions, *Revue de travail*, octobre/novembre/décembre 1993, pag. 51.
- . **Eichenhofer**, Social Security Overview, *Common Market Law Review*, n° 5, 1993, pag. 1037.
- . "Social: France et Luxembourg ne respectent pas la législation européenne", *Europe Entreprises*, gennaio 1998, pag.4.
"Sommet emploi: Les quinze adoptent une approche flexible de surveillance de l'emploi", *Europe entreprises*, décembre 1997, pag.3.
"Social: Les juges nuancent le raisonnement suivi dans l'arrêt Kalanke", *Europe entreprises*, décembre 1997, pag. 11
- . "Amsterdam Treaty and equal opportunities", *Equal Opportunities Review and Discrimination Case Law Digest (EOR)*, n° 75, settembre/ottobre 1997, pag. 30.
"EC Law allows limited tie-break", *EOR* n° 34 inverno 1997, pag.11.
"Limited positive discrimination", *EOR* n°77 gennaio/febbraio 1998, pagg.38-41.
"No limit on part-timers' retrospective pension entitlement : Magorrian and Cunningham v. Eastern Health and Social Services Board", *EOR* n°77 gennaio/febbraio 1998 pagg.41-43.
- . "Aperçu des dispositions du Traité d'Amsterdam sur l'emploi", *Fonds Social Européen Info Revue* n° 3, 1998, pag. 30.
- . **García De Enterría E.**, "Les droits fondamentaux et la révision du Traité sur l'Union européenne", *Cahiers de Droit européen* 1996, n°5, pag.607.
- . **Gosaldo Bono R.**, "Les politiques et actions communautaires", *Revue Trimestrielle de Droit Européen* n° 4, octobre-décembre 1997, dedicate al trattato di Amsterdam, pagg. 780-785.
- . **Gruppo di lavoro del Segretariato generale del Parlamento europeo, Task Force "Conferenza Intergovernativa"**, *Nota sulle priorità del Parlamento europeo in relazione con la CIG e con il nuovo trattato di Amsterdam : rapporto e prima valutazione dei risultati*, 15/07/1997, fonte internet, <http://www.europarl.eu.int>.
- . **Hoskyns C.**, *Integrating Gender*, Verso, 1996.
- . "Renvoi préjudiciel 18/366, Effet Ratione temporis des arrêts préjudiciels", *Journal du Droit International* n° 2, 1995, pagg. 435-438.
- . **Labayle H.**, "Egalité des sexes et traitement du sexe le plus favorisé dans la Communauté, propos sur une jurisprudence récente de la Cour de justice", *Revue du Marché commun*, n° 333, gennaio 1990, pag. 39.
- . **Langlois Pag.**, "La réversion dans les régimes complémentaires obligatoires et l'égalité entre les hommes et les femmes", *Droit Social*, n° 4, aprile 1995, pag. 424.

- . **Langrish S.**, "The Treaty of Amsterdam: selected highlights", *European Law Review*, vol.23 n°1, febbraio 1998, pag. 3-19.
- . **Lanquetin M.T.**, "De l'égalité des chances, à propos de l'arrêt Kalanke", CGCE 17 ottobre 1995, *Droit social*, n° 5, maggio 1996, pag. 494.
- . **Lanquetin M.T. & Masse-Dessen H.**, "Maastricht : Consolidation ou remise en cause des principes en matière d'égalité professionnelle", *Droit social*, aprile 1992, pag. 386.
- . **Larson A.**, "Employment policy in the European Union, Employment is a matter of common concerns- Comments on the Amsterdam treaty, Commission Press services", *European Document Series*, n° 18, autunno 1997, pag. 38.
- . **Louis J.V.**, "Le traité d'Amsterdam, Une occasion perdue?", *Revue du Marché Unique Européen*, n° 2, 1997, pag. 5.
- . **Lyon-Caen G.**, "Le Droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht", *Raccolta Dalloz Sirey*, 21 Cahier - Chronique.
- . **Marzohall**, "Compensation Limit Unlawful, Law Reports", *Equal Opportunities Review*, settembre/ottobre 1993, pag. 5.
- . **Meyer A.**, "Les dispositions du nouveau Traité, Les volets de l'emploi et politique sociale du Traité d'Amsterdam", *La documentation française dans Problèmes économiques et sociaux*, n° 797, febbraio 1998, pag. 64.
- . **Moreau M.A.**, "Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991", *Droit social*, n° 2, febbraio 1992, pag. 174
- . **Nallet H.**, *La révision des traités européens par le traité d'Amsterdam, Textes comparés*, Assemblée Nationale, Délégation pour l'Union européenne, Rapport d'information n° 336, 17.10.1997.
- . **Parlamento europeo**, *La non discriminazione fondata sul sesso, Scheda tematica n° 35*, PE 165.968/riv.1, del 7.07.1997.
L'occupazione e la CIG, Scheda n° 37, fonte internet, <http://www.europarl.eu.int>., riveduta l'1.07.97.
Unità "Parità di opportunità", Direzione del personale e degli affari sociali, *Bulletin d'information*, gennaio 1998, pag. 5.
"I diritti della donna e il trattato sull'Unione europea", *Serie Diritti della Donna*, documento W-5, Direzione Generale degli Studi, 1994.
- . **Pourtaud D.**, "L'Union Européenne et la mise en oeuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes", *Les rapports du Sénat*, n°293, Paris, Sénat, 1996-1997, pagg. 5-8 e 19-22.
- . **Petite M.**, "Le Traité d'Amsterdam: ambition et réalisme", *Revue du Marché Unique Européen*, n° 3, 1997, pag. 17.

- . **Pollet K.**, "The European Parliament in the post-Amsterdam era", *European policy analyst*, 4th quarter 1997, The Economist Intelligence Unit Limited, 1997, pag. 63.
- . **Rancin**, "EEC Law : Article 119 time limit", *Equal Opportunities Review*, marzo/aprile 1993, pag. 199.
- . **Reich C.**, "Le Traité d'Amsterdam et le champ d'application de la procédure de codécision", *Revue du Marché Commun et de l'Union européenne*, n° 143, dicembre 1997, pag. 665.
- . "La Jurisprudence de la Cour de Justice et du Tribunal de première instance, Politique sociale": Arrêt Kalanke", *Revue du Marché unique européen*, n° 1, 1996, pag. 191.
- . **Sauron J.L.**, "Le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg des 20 et 21 novembre 1997 pour l'emploi, Synergie des politiques communautaires et intégration des politiques nationales, ou la résurgence de la planification à la française", *Revue du Marché Commun et de l'Union européenne*, n° 413, dicembre 1997, pag. 649.
- . **Ter Kuile B.H.**, "Na Maastricht ook een Sociaal Europa ?", *Beleid en Maatschappij*, 1991, pag. 288.
- . **Traversa E.**, "Interdiction de discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi et de sécurité sociale", *Revue Trimestrielle de Droit européen*, gennaio-marzo 1993, pag. 82.
- . **Van Nuffel H.**, "Het Gemeenschaps- en het Nationale Recht: een stand van zaken inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen", *R.W.*, 16 gennaio 1993, pag. 657.
- . **Verburg L.G., Banz J.C.**, "Maastricht Voorbij: Gelijke behandeling man/vrouw in pensioenregelingen", *Sociaal Maandblad Arbeid*, luglio-agosto 1992, pag. 429.
- . **Vogel-Polsky E.**, "Faire de l'Union un levier pour l'égalité des sexes", *Monde Diplomatique*, luglio 1996.
- . **Watson Pag.**, "Social Policy after Maastricht", *Common Market Law Review*, giugno 1993, pag. 481.
- . **Whiteford E.A.**, "Social Policy after Maastricht", *European Law Review*, giugno 1993, pag. 202.
"Maastricht and Social Policy - part one", *European Industrial Relations Review*, 237, 1993, pag.14.
"Maastricht and Social Policy - part two", *European Industrial Relations Review*, 239, 1993, pag.19.

ALLEGATI

A.

**LE DIRETTIVE RELATIVE ALLA PARITA'
TRA UOMINI E DONNE**

ALLEGATO I

**Direttiva del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile
(75/117/CEE)**

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO
del 10 febbraio 1975**

**per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative
all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i
lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile**

(75/117/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100;

vista la proposta della Commissione;

visto il parere del Parlamento europeo¹;

visto il parere del Comitato economico e sociale²;

considerando che l'attuazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, è parte integrante dell'instaurazione e del funzionamento del mercato comune;

considerando che è, in primo luogo, compito degli Stati membri assicurare l'applicazione di tale principio mediante appropriate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative;

considerando che la risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma d'azione sociale³ per consentire la parificazione delle condizioni di vita e di lavoro nel progresso e uno sviluppo economico e sociale equilibrato della Comunità, ha riconosciuto il carattere prioritario delle azioni da intraprendere a favore delle donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che è opportuno rafforzare le disposizioni legislative di base con norme volte a facilitare l'applicazione di fatto del principio della parità, in modo che tutti i lavoratori della Comunità possano godere di una tutela in questo campo;

considerando che sussistono disparità negli Stati membri, malgrado gli sforzi compiuti per applicare la risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 relativa alla parificazione delle retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e di quelli di sesso femminile; che occorre pertanto ravvicinare le disposizioni nazionali relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA :

Articolo 1

Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, denominato in appresso "principio della parità delle retribuzioni", implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.

Articolo 2

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti.

⁽¹⁾ GU C 55 del 13.5.1974, pag. 41.

⁽²⁾ GU C 88 del 26.7.1974, pag. 7.

⁽³⁾ GU C 13 del 12.2.1974, pag. 1.

Articolo 3

Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni.

Articolo 4

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate.

Articolo 5

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volte a far osservare il principio della parità delle retribuzioni.

Articolo 6

Conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio.

Articolo 7

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 8

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un anno a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 9

Entro 2 anni dalla scadenza del periodo di un anno previsto dall'articolo 8, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 10

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 10 febbraio 1975.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. FITZGERALD

ALLEGATO II

**Direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione
del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per
quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla
promozione professionali e le condizioni di lavoro
(76/207/CEE)**

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO
del 9 febbraio 1976
relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e
le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla
promozione professionali e le condizioni di lavoro**

(76/207/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo ¹,

visto il parere del Comitato economico e sociale ²,

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale ³, ha inserito tra le priorità delle azioni volte a realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che, in materia di retribuzioni, il Consiglio ha adottato, in data 10 febbraio 1975, la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ⁴;

considerando che un'azione della Comunità appare altresì necessaria per attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, sia per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre definire ed attuare gradualmente con ulteriori strumenti il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

1. Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento".

2. Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Articolo 2

1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

⁽¹⁾ GU C 111 del 20.5.1975, pag. 14.

⁽²⁾ GU C 286 del 15.12.1975, pag. 8.

⁽³⁾ GU C 13 del 12.2.1974, pag. 1.

⁽⁴⁾ GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

2. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1.

Articolo 3

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 4

L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) l'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di formazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazione basate sul sesso.

Articolo 5

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrativi contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volta a far osservare il principio della parità di trattamento.

Articolo 8

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 9

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

Per quanto riguarda tuttavia l'articolo 3, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, e l'articolo 5, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, gli Stati membri effettueranno un primo esame e una prima eventuale revisione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ivi contemplate nel termine di quattro anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'articolo 2, paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

3. Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 10

Entro due anni dalla scadenza del periodo di trenta mesi previsto dall'articolo 9, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 11

Gli Stati membri destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 9 febbraio 1976.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. THORN

ALLEGATO III

**Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa alla
graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra
gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
(79/7/CEE)**

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO
del 19 dicembre 1978
relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli
uomini e le donne in materia di sicurezza sociale**

(79/7/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione ¹,

visto il parere del Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro ⁴, prevede che, per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità d'applicazione; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale in primo luogo nei regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi di malattia, d'invalidità, di vecchiaia, d'infortunio sul lavoro, di malattia professionale e di disoccupazione, nonché nelle disposizioni relative all'assistenza sociale nella misura in cui sono destinate a completare detti regimi o a supplirvi;

considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a causa della maternità e che, in questo contesto, talune disposizioni specifiche destinate a rimediare alle ineguaglianze di fatto possono essere adottate dagli Stati membri in favore delle donne,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è la graduale situazione, nel campo della sicurezza sociale e degli altri elementi di protezione sociale di cui all'articolo 3, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale, denominato qui appresso "principio della parità di trattamento".

Articolo 2

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva - compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività si trova interrotta per malattia, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro -, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 3

1. La presente direttiva si applica:

- a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
- malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia,

⁽¹⁾ GU C 34 dell'11.2.1977, pag. 3.

⁽²⁾ GU C 299 del 12.12.1977, pag. 13.

⁽³⁾ GU C 180 del 28.7.1977, pag. 36.

⁽⁴⁾ GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - disoccupazione;
- b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi.

2. La presente direttiva non si applica alle disposizioni concernenti le prestazioni ai superstiti, né a quelle concernenti le prestazioni familiari, a meno che non si tratti di prestazioni familiari concesse a titolo di maggiorazioni di prestazioni spettanti per i rischi di cui al paragrafo 1, lettera a).

3. Per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Articolo 4

1. Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi,
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi,
- 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.

2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.

Articolo 5

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

1. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione:

- a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni;
- b) i vantaggi accordati in materia di assicurazione vecchiaia alle persone che hanno provveduto all'educazione dei figli; l'acquisto di diritti alle prestazioni a seguito di periodi di interruzione del lavoro dovuto all'educazione dei figli;
- c) la concessione di diritti a prestazioni di vecchiaia o di invalidità in base ai diritti derivati della consorte;
- d) la concessione di maggiorazioni delle prestazioni a lungo termine di invalidità, di vecchiaia, di infortunio sul lavoro o di malattia professionale per la consorte a carico;
- e) le conseguenze risultanti dall'esercizio, anteriormente all'adozione della presente direttiva, di un diritto di opzione allo scopo di non acquisire diritti o di non contrarre obblighi nell'ambito di un regime legale.

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le materie escluse ai sensi del paragrafo 1 al fine di valutare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale in materia, sia giustificato mantenere le esclusioni in questione.

Articolo 8

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un termine di sei anni a decorrere dalla notifica. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva, comprese le misure adottate in applicazione dell'articolo 7, paragrafo 2.

Essi informano la Commissione dei motivi che giustificano l'eventuale mantenimento delle disposizioni esistenti nelle materie di cui all'articolo 7, paragrafo 1 e delle possibilità di una loro ulteriore revisione.

Articolo 9

Entro sette anni dalla notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione, da sottoporre al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva e di proporre ogni altra misura necessaria per l'attuazione del principio della parità di trattamento.

Articolo 10

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 19 dicembre 1978.

Per il Consiglio

Il Presidente

H. D. GENSCHER

ALLEGATO IV

**Direttiva del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione
del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne
nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale**

(86/378/CEE)

**modificata dalla direttiva del 20 dicembre 1996
(96/97/CE)**

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO
del 24 luglio 1986**

**relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le
donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale**

(86/378/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare gli articoli 100 e 235,

vista la proposta della Commissione ¹,

visto il parere del Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che a norma del trattato ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro; che per retribuzione deve essere inteso il salario o il trattamento di base ordinario o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;

considerando che, sebbene il principio della parità delle retribuzioni si applichi direttamente nei casi in cui le discriminazioni possono essere constatate unicamente in base ai criteri della parità di trattamento e della parità di retribuzione, è valida anche l'ipotesi secondo cui l'attuazione di detto principio presuppone l'adozione di misure complementari che ne chiariscano la portata;

considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro ⁴ prevede che, per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione; che a tale scopo il Consiglio ha adottato la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale ⁵;

considerando che l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 79/7/CEE dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione;

considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi indicati nell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE, come pure in quelli che contemplano per i lavoratori salariati tutti gli altri vantaggi, in contanti o in natura, ai sensi del trattato;

considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità;

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è l'attuazione, nei regimi professionali di sicurezza sociale, del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, qui di seguito denominato "principio della parità di trattamento".

(¹) GU C 134 del 21.5.1983, pag. 7
(²) GU C 117 del 30.4.1984, pag. 169.
(³) GU C 35 del 9.2.1984, pag. 7.
(⁴) GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.
(⁵) GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

Articolo 2

1. Sono considerati regimi professionali di sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. La presente direttiva non è applicabile:

- a) ai contratti individuali;
- b) ai regimi che hanno un solo membro;
- c) nel caso dei lavoratori salariati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - prestazione complementari,
 - la scelta della data da cui avranno diritto alle prestazioni normali o la scelta fra più prestazioni.

Articolo 3

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, per maternità, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 4

La presente direttiva si applica:

- a) ai regimi professionali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato, - infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - disoccupazione;
- b) ai regimi professionali che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni siano destinate a lavoratori salariati e costituiscano pertanto vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

Articolo 5

1. Nelle condizioni stabilite dalle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- 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.

2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.

Articolo 6

1. Tra le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) fissare il carattere obbligatorio o facoltativo della partecipazione ad un regime professionale;
- c) stabilire norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di iscrizione al regime per ottenerne le prestazioni;
- d) prevedere norme differenti, salvo nella misura prevista alle lettere h) e i), per il rimborso dei contributi, nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto alle condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;
- e) fissare condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi; f) imporre limiti di età differenti per collocamento a riposo;

- g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità oppure di congedo per motivi familiari prescritti legalmente o convenzionalmente e retribuiti dal datore di lavoro;
- h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariali che sono differenti per i due sessi nel caso di prestazioni definite in base ai contributi;
- i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori; fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro nel caso di prestazioni definite in base ai contributi, salvo se si tratta di avvicinare gli importi di tali prestazioni;
- j) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo nella misura prevista alle lettere h) e i), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Ove la concessione di prestazioni oggetto della presente direttiva sia lasciata alla discrezione degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono tener conto del principio della parità di trattamento.

Articolo 7

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano annullate, possano essere dichiarate nulle o possano essere emendate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento che figurano nei contratti collettivi, legalmente obbligatorie, nei regolamenti aziendali o in qualsiasi altro accordo relativo ai regimi professionali;
- b) i regimi contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

Articolo 8

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi il 1° gennaio 1993.

2. La presente direttiva non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi a un periodo di affiliazione a un regime professionale anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

Articolo 9

Gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia o di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni, a loro scelta:
 - fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali;
 - o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità;
- b) le pensioni di superstita finché una direttiva imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;
- c) l'applicazione dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera i), primo comma, per tener conto degli elementi differenti di calcolo attuariale, al più tardi fino alla scadenza di un termine di tredici anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

Articolo 10

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per consentire a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giurisdizionale, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 11

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per tutelare i lavoratori da eventuali licenziamenti che costituiscano una reazione del datore di lavoro ad una denuncia presentata a livello aziendale o ad una azione giudiziaria volte a far rispettare il principio della parità di trattamento.

Articolo 12

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi tre anni dopo la sua notifica⁽¹⁾. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Al più tardi cinque anni dopo la notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili a consentirle di redigere una relazione da sottoporre al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 13

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 24 luglio 1986.

Per il Consiglio

Il Presidente

A. CLARK

⁽¹⁾ La presente direttiva è stata notificata agli Stati membri il 30 luglio 1986.

**DIRETTIVA 96/97/CE DEL CONSIGLIO
del 20 dicembre 1996**

che modifica la direttiva 86/678/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 100

vista la proposta della Commissione ¹,

visto il parere del Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che in base all'articolo 119 del trattato ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro; che per retribuzione si dovrebbero intendere il salario o lo stipendio di base ordinario o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;

considerando che con la sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88, Barber/Royal Exchange Assurance ⁴, la Corte di giustizia delle Comunità europee riconosce che tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo 119 del trattato;

considerando che con la sentenza succitata, confermata dalla sentenza del 14 dicembre 1993, nella causa C-110/91 (Moroni/Collo GmbH) ⁵, la Corte interpreta l'articolo 119 del trattato nel senso che, in linea generale, sono vietate le discriminazioni tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, e non soltanto quando si tratta di fissare l'età pensionabile o quando una pensione professionale viene offerta come compensazione all'atto di un licenziamento per motivi economici;

considerando che in base al protocollo n. 2 sull'articolo 119 del trattato allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, le prestazioni a norma di un regime professionale di sicurezza sociale non sono considerate retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando che nelle sentenze del 28 settembre 1994 ⁶, nella causa C-57/93 (Vroege/NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV) e nella causa C-128/93 (Fischer/Voorhuis Hengelo BV), la Corte ha stabilito che il protocollo summenzionato non ha alcun effetto sul diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale, che resta disciplinato dalla sentenza del 13 maggio 1986, nella causa 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH/Hartz) ⁷, e che la limitazione degli effetti nel tempo della sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group), non si applica al diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale; che la Corte ha altresì stabilito che le norme nazionali riguardanti i termini per il ricorso di diritto interno sono opponibili ai lavoratori che chiedono il riconoscimento del loro diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ad analoghe azioni del sistema processuale nazionale e che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria; che inoltre la Corte ha dichiarato che il fatto che un lavoratore possa reclamare l'iscrizione, con effetti retroattivi, a un regime pensionistico aziendale non consente allo stesso di esimersi dal versamento dei contributi concernenti il periodo d'iscrizione di cui trattasi;

⁽¹⁾ GU C 218 del 23.8.1995, pag. 5.

⁽²⁾ Parere espresso il 12 novembre 1996 (GU C 362 del 2.12.1996).

⁽³⁾ GU C 18 del 22.1.1996, pag. 132.

⁽⁴⁾ Racc. 1990, pag. I-1889.

⁽⁵⁾ Racc. 1993, pag. I-6591.

⁽⁶⁾ Rispettivamente Racc. 1994, pag. I-4541 e Racc. 1994, pag. I-4583.

⁽⁷⁾ Racc. 1986, pag. I-1607.

considerando che l'esclusione dei lavoratori a ragione della natura del loro contratto di lavoro dall'accesso al regime di sicurezza sociale di un'impresa o di un settore può costituire una discriminazione indiretta contro le donne;

considerando che, nella sentenza del 9 novembre 1993 nella causa C-132/92 (Birds Eye Walls Ltd/Fredel M. Roberts)¹, la Corte ha inoltre precisato che l'articolo 119 del trattato non osta a che, nel calcolo dell'importo di una pensione di transizione versata dal datore di lavoro ai dipendenti di sesso maschile e femminile che hanno fruito di un prepensionamento per ragioni di salute e destinata a compensare, in particolare, la perdita di reddito dovuta al fatto che non è stata ancora raggiunta l'età richiesta per il versamento della pensione legale, si tenga conto dell'importo della pensione legale che sarà successivamente percepita e che quello della pensione transitoria sia ridotto di conseguenza, anche se, nella fascia di età compresa tra 60 a 65 anni, ciò ha come conseguenza che la ex dipendente percepisce una pensione transitoria inferiore a quella percepita dal suo omologo di sesso maschile, in quanto tale differenza equivale all'importo della pensione statale a cui la donna può avere diritto dall'età di 60 anni per i periodi lavorativi svolti presso il suddetto datore di lavoro;

considerando che la Corte, nella sentenza del 6 ottobre 1993, nella causa C-109/91 (Ten Oever/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwasser-en Schoonmaakbedrijf)², nonché nelle sentenze 14 dicembre 1993 nella causa C-110/91 (Moroni/Collo GmbH), del 22 dicembre 1993, nella causa C-152/91 (Neath/Hugh Steeper Ltd)³, e del 28 settembre 1994, nella causa C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited/Russel and Others)⁴, conferma che a norma della sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group), l'effetto diretto dell'articolo 119 del trattato può essere addotto ai fini dell'esigenza della parità di trattamento in materia di pensioni professionali soltanto per le prestazioni dovute per periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando che, nelle sentenze suddette pronunciate nelle cause C-109/91, C-200/91 (Ten Oever/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf), la Corte ribadisce che la limitazione nel tempo della sentenza Barber si applica alle pensioni di reversibilità e che pertanto la parità di trattamento in materia può essere fatta valere soltanto rispetto ai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990, fatto salvo il caso delle persone che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando inoltre che, nelle sentenze pronunciate nelle cause C-152/91 e C-200/91, la Corte precisa che i contributi dei lavoratori subordinati ad un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definitiva devono essere dello stesso importo per i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile poiché tali contributi rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 119 del trattato, mentre non può essere valutata alla luce di questa stessa disposizione la disparità dei contributi dei datori di lavoro versati nel quadro dei regimi a prestazioni definite, finanziati mediante capitalizzazione, derivanti dall'impiego di fattori attuariali differenti a seconda del sesso;

considerando che, nelle sentenze del 28 settembre 1994⁵, nella causa C-408/92 (Smith/Advel System) e nella causa C-28/93 (Van den Akker/Stichting Shell Pensioenfonds), la Corte dichiara che l'articolo 119 del trattato osta a che un datore di lavoro, il quale adotti i necessari provvedimenti per conformarsi alla sentenza del 17 maggio 1990 nella causa Barber (C-262/88), elevi l'età pensionabile delle donne al livello di quella degli uomini per quanto riguarda i periodi di occupazione compresi tra il 17 maggio 1990 e la data di entrata in vigore di detti provvedimenti; che invece per i periodi di occupazione successivi a detta data l'articolo 119 non gli vieta di procedere in maniera siffatta; che per i periodi di occupazione anteriori al 17 maggio 1990 il diritto comunitario non imponeva alcuna obbligazione tale da giustificare provvedimenti volti a ridurre a posteriori i vantaggi di cui le donne avevano beneficiato;

considerando che, nella suddetta sentenza pronunciata nella causa C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited/Russel and Others), la Corte ha statuito che le prestazioni supplementari derivanti dai contributi versati a titolo puramente volontario dai lavoratori subordinati non rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 119 del trattato;

⁽¹⁾ Racc. 1993, pag. I-5579.

⁽²⁾ Racc. 1993, pag. I-4879.

⁽³⁾ Racc. 1993, pag. I-6953.

⁽⁴⁾ Racc. 1993, pag. I-4389.

⁽⁵⁾ Rispettivamente Racc. 1994, pag. I-4435 e Racc. 1994, pag. I-4527.

considerando che fra le azioni previste nel suo terzo programma d'azione a medio termine (1991-1995)¹, per la parità di opportunità tra gli uomini e le donne, la Commissione mette nuovamente l'accento sull'adozione di provvedimenti appropriati per tener conto delle conseguenze della sentenza pronunciata il 17 maggio 1990 nella causa 262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group);

considerando che per effetto di tale sentenza risultano necessariamente annullate talune disposizioni della direttiva 86/378/CEE del Consiglio² per quanto riguarda i lavoratori subordinati;

considerando che l'articolo 119 del trattato è direttamente applicabile e può essere invocato davanti ai giudici nazionali e questo avverso qualsiasi datore di lavoro, sia esso una persona fisica o una persona giuridica, e che spetta a detti giudici nazionali garantire la tutela dei diritti che questa disposizione conferisce ai singoli;

considerando tuttavia che, per ragioni di certezza del diritto, è necessario modificare la direttiva 86/378/CEE per adeguarne le disposizioni interessate dalla giurisprudenza Barber,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La direttiva 86/378/CEE è modificata come segue:

1) L'articolo 2 è sostituito dal testo seguente:

"Articolo 2

1. Sono considerati "regimi professionali di sicurezza sociale" i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. La presente direttiva non si applica:

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;
- b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;
- c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - prestazioni complementari, oppure
 - la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;
- e) ai regimi professionali qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

3. La presente direttiva non osta al fatto che un datore di lavoro conceda a determinate persone che hanno raggiunto l'età pensionabile a norma di un regime professionale, ma che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile per la concessione di una pensione legale, un complemento di pensione volto a perequare o a ravvicinare l'importo delle prestazioni globali rispetto alle persone di sesso opposto che si trovino nella stessa situazione avendo già raggiunto l'età della pensione legale, finché i beneficiari del complemento non abbiano raggiunto tale età."

2) L'articolo 3 è sostituito dal testo seguente:

"Articolo 3

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria, e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle legislazioni e/o pratiche nazionali."

3) L'articolo 6 è sostituito dal testo seguente:

"Articolo 6

⁽¹⁾ GU C 142 del 31.5.1991, pag. 1.
⁽²⁾ GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40.

1. Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa;
- c) prevedere norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di affiliazione al regime per ottenerne le prestazioni;
- d) prevedere norme differenti, salvo quanto previsto alle lettere h) e i), per il rimborso dei contributi nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto le condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;
- e) stabilire condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;
- f) stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo; g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;
- h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi nei quali le prestazioni sono definite in base ai contributi.

Nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi, i cui esempi sono riportati nell'allegato, possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime;

- i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori; fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro, salvo - nel caso di regimi a contributi definiti quando si persegue lo scopo di perequare o ravvicinare gli importi delle prestazioni pensionistiche basate su detti contributi;
- nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, quando i contributi dei datori di lavoro sono destinati a integrare la base finanziaria indispensabile per coprire il costo delle prestazioni definite;
- j) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo quanto previsto alle lettere h) e i), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Quando l'erogazione di prestazioni che rientrano nel campo di applicazione della direttiva è lasciata alla discrezionalità degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono rispettare il principio di parità di trattamento.»

4) L'articolo 8 è sostituito dal testo seguente:

"Articolo 8

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute più tardi con effetto al 1° gennaio 1993.

2. La presente direttiva non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo."

5) L'articolo 9 è sostituito dal testo seguente:

"Articolo 9

Relativamente ai regimi dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia e di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivare per altre prestazioni, a loro scelta:
- fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali;

- o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità;
- b) le pensioni di reversibilità, finché il diritto comunitario non imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;
- c) l'applicazione dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera i), primo comma per tener conto degli elementi differenti di calcolo attuariale, al più tardi fino al 1° gennaio 1999."

6) E' inserito un nuovo articolo 9 bis così formulato:

"Articolo 9 bis

Il fatto che uomini e donne possano chiedere un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni non è considerato incompatibile con la presente direttiva."

7) E' aggiunto il seguente allegato:

"ALLEGATO

Esempi di elementi che possono variare per quanto attiene ai regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, di cui all'articolo 6, lettera h):

- la conversione in capitale di una parte della pensione periodica;
- il trasferimento dei diritti a pensione;
- una pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione annua; - una pensione ridotta allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata."

Articolo 2

1. Qualsiasi misura di attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale. In questo caso le misure di attuazione devono avere effetto retroattivo alla data dell'8 aprile 1976 e debbono comprendere tutte le prestazioni derivanti da periodi di occupazione successivi a tale data. Per gli Stati membri che hanno aderito alla Comunità dopo l'8 aprile 1976, tale data sarà sostituita dalla data in cui l'articolo 119 del trattato è divenuto applicabile sul loro territorio.

2. La seconda frase del paragrafo 1 non osta a che le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possano essere opposte ai lavoratori o ai loro aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990, purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e non rendano impossibile nella pratica l'esercizio del diritto comunitario.

3. Per gli Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990 e che al 1° gennaio 1994 erano parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, la data del 17 maggio 1990 nei paragrafi 1 e 2 è sostituita da quella del 1° gennaio 1994.

Articolo 3

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 1° luglio 1997. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri trasmettono alla Commissione entro due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva stessa.

Articolo 4

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 5

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 20 dicembre 1996.

Per il Consiglio

Il Presidente

S. BARRETT

ALLEGATO V

**Direttiva del Consiglio dell'11 dicembre 1986 relativa
all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli
uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi
comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità
(86/613/CEE)**

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO
dell'11 dicembre 1986
relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano
un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità
(86/613/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare gli articoli 100 e 235,

vista la proposta della Commissione ¹,

visto il parere del Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 12 luglio 1982 relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne ⁴, ha approvato gli obiettivi generali della comunicazione della Commissione concernente il nuovo programma d'azione della Comunità volto a promuovere la parità delle possibilità per le donne (1982-1985) ed ha espresso la volontà di attuare le misure appropriate per la realizzazione di tali obiettivi;

considerando che l'azione 5 del nuovo programma summenzionato ha come obiettivo l'applicazione del principio della parità di trattamento alle lavoratrici autonome, comprese le lavoratrici del settore dell'agricoltura;

considerando che la realizzazione del principio della parità della retribuzione fra lavoratori e lavoratrici di cui all'articolo 119 del trattato fa parte integrante dell'istituzione e del funzionamento del mercato comune;

considerando che in materia di retribuzioni il 10 febbraio 1975 il Consiglio ha adottato la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ⁵;

considerando che, per altri aspetti della parità di trattamento tra uomini e donne, il Consiglio ha adottato il 9 febbraio 1976 la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro ⁶ e il 19 dicembre 1978 la direttiva 79/7/CEE relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale ⁷;

considerando che è opportuno estendere l'applicazione del principio della parità di trattamento ai lavoratori che esercitano un'attività autonoma ed ai loro coniugi che partecipano a tale attività mediante disposizioni precise intese a rispondere alla situazione specifica di tali persone;

considerando che negli Stati membri esistono disparità in materia; che è dunque opportuno ravvicinare le disposizioni nazionali per quel che riguarda l'applicazione del principio della parità di trattamento;

considerando che per talune materie il trattato non ha previsto gli specifici poteri d'azione richiesti;

considerando che l'attuazione del principio della parità non osta all'adozione di misure volte a garantire la tutela delle donne in relazione alla maternità,

⁽¹⁾ GU C 113 del 27.4.1984, pag. 4.
⁽²⁾ GU C 172 del 2.7.1984, pag. 80.
⁽³⁾ GU C 343 del 24.12.1984, pag. 80.
⁽⁴⁾ GU C 186 del 21.7.1982, pag. 3.
⁽⁵⁾ GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.
⁽⁶⁾ GU L 39 del 14.2.1975, pag. 40.
⁽⁷⁾ GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

Obiettivi e campo di applicazione

Articolo 1

La presente direttiva è intesa ad assicurare, in conformità delle disposizioni che seguono, 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, per gli aspetti che non sono contemplati dalle direttive 76/207/CEE e 79/7/CEE.

Articolo 2

La presente direttiva riguarda:

- a) i lavoratori autonomi, cioè chiunque eserciti, nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un'attività lucrativa per proprio conto, compresi i conduttori di aziende agricole e i liberi professionisti;
- b) i coniugi dei medesimi, non salariati né soci, che partecipino abitualmente e nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari.

Articolo 3

Il principio della parità di trattamento ai sensi della presente direttiva implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, sia direttamente sia indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o familiare.

SEZIONE II

Parità di trattamento dei lavoratori autonomi di sesso maschile e femminile - Situazione dei coniugi senza stato giuridico professionale dei lavoratori autonomi - Protezione della gravidanza e della maternità delle donne che sono lavoratrici autonome o coniugi di lavoratori autonomi

Articolo 4

Per i lavoratori autonomi, gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano soppresse tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento, definito nella direttiva 76/207/CEE, in particolare per quanto riguarda la creazione, la costituzione o l'ampliamento di un'impresa oppure l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma, comprese le facilitazioni finanziarie.

Articolo 5

A prescindere dalle condizioni specifiche di accesso a talune attività che si applicano ai due sessi in modo eguale, gli Stati membri prendono i provvedimenti necessari affinché le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi non siano più restrittive di quelle per la costituzione di una società tra non coniugati.

Articolo 6

Quando in uno Stato membro esiste un sistema contributivo di previdenza sociale per i lavoratori autonomi, lo Stato membro prende i provvedimenti necessari affinché i coniugi di cui all'articolo 2, lettera b), se non sono tutelati dal regime di previdenza sociale di cui beneficia il lavoratore autonomo, possano aderire su base volontaria e contributiva ad un regime di previdenza sociale.

Articolo 7

Gli Stati membri si impegnano ad esaminare a quali condizioni il riconoscimento del lavoro svolto dai coniugi di cui all'articolo 2, lettera b), possa essere favorito e a prendere in considerazione, sulla base di detto esame, tutte le iniziative atte a favorire tale riconoscimento.

Articolo 8

Gli Stati membri si impegnano ad esaminare se e a quali condizioni le lavoratrici che svolgono un'attività autonoma e le mogli di lavoratori che svolgono un'attività autonoma, possano, nel corso di interruzioni di attività per gravidanza o per maternità

- avere accesso a servizi di sostituzione o a servizi sociali esistenti nel loro territorio, o
- ricevere prestazioni in denaro nell'ambito di un regime di previdenza sociale oppure di ogni altro sistema di tutela sociale pubblica.

SEZIONE III

Disposizioni generali e finali

Articolo 9

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per consentire a qualsiasi persona che si ritenga lesa dalla mancata applicazione nei suoi confronti del principio della parità di trattamento, nell'esercizio di un'attività autonoma, di far valere i propri diritti in sede giudiziaria dopo aver presentato ricorso, eventualmente, presso altri organi competenti.

Articolo 10

Gli Stati membri vigilano a che le misure adottate in applicazione della presente direttiva nonché le disposizioni già in vigore in materia siano portate a conoscenza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi e dei centri di formazione professionale.

Articolo 11

Il Consiglio riesamina la presente direttiva su proposta della Commissione anteriormente al 1° luglio 1993.

Articolo 12

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 30 giugno 1989.

Tuttavia se uno Stato membro, per conformarsi all'articolo 5 della presente direttiva, dovesse modificare la sua legislazione in materia di diritti e obblighi matrimoniali, la data entro la quale detto Stato membro deve conformarsi all'articolo 5 è il 30 giugno 1991.

2. Gli Stati membri informano immediatamente la Commissione delle misure adottate per conformarsi alla presente direttiva.

Articolo 13

Gli Stati membri trasmettono entro il 30 giugno 1991 alla Commissione tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione, da presentare al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 14

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 11 dicembre 1986.

*Per il Consiglio
Il Presidente*

A. CLARK

ALLEGATO VI

Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

**(decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)
(92/85/CEE)**

DIRETTIVA 92/85/CEE DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 1992

concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione ¹, elaborata previa consultazione del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro,

in cooperazione con il Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti mediante direttive prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

considerando che la presente direttiva non può giustificare un abbassamento eventuale dei livelli di protezione già raggiunti in ogni Stato membro e che gli Stati membri si impegnano, ai sensi del trattato, a promuovere il miglioramento delle condizioni esistenti in questo settore in vista di una loro armonizzazione nel senso di progresso;

considerando che, a norma dell'articolo 118 A, tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che ai sensi della decisione 74/325/CEE ⁴, modificata, da ultimo, dall'atto di adesione del 1985, il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro viene consultato dalla Commissione in vista dell'elaborazione delle proposte in questo campo;

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 al Consiglio europeo di Strasburgo dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri, stabilisce in particolare al paragrafo 19:

"Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo;"

considerando che la Commissione, nel suo programma d'azione per l'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ha fissato fra gli altri obiettivi quello dell'adozione da parte del Consiglio di una direttiva riguardante la protezione sul lavoro della donna gestante;

considerando che la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ⁵, prevede all'articolo 15 che i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare;

⁽¹⁾ GU C 281 del 9.11.1990, pag. 3 e
GU C 25 dell'1.2.1991, pag. 9.

⁽²⁾ GU C 19 del 28.1.1991, pag. 177 e
GU C 150 del 15.6.1992, pag. 99.

⁽³⁾ GU C 41 del 18.2.1991, pag. 29.

⁽⁴⁾ GU L 185 del 9.7.1974, pag. 15.

⁽⁵⁾ GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1.

considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate sotto molti punti di vista come un gruppo esposto a rischi specifici e che devono essere adottati provvedimenti per quanto riguarda la protezione della loro sicurezza e salute;

considerando che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non deve svantaggiare le donne sul mercato del lavoro e non pregiudica le direttive in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne;

considerando che talune attività possono presentare un rischio specifico di esposizione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ad agenti, processi o condizioni di lavoro pericolosi e che pertanto questi rischi devono essere valutati ed il risultato di questa valutazione deve essere comunicato alle lavoratrici e/o ai loro rappresentanti;

considerando d'altronde che, qualora da detta valutazione risultasse un rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici, occorre prevedere un dispositivo per la loro protezione;

considerando che le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento non devono svolgere attività la cui valutazione abbia rivelato un rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza e la salute, a taluni agenti o condizioni di lavoro particolarmente pericolosi;

considerando che conviene prevedere disposizioni affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano tenute a prestare lavoro di notte, qualora ciò sia necessario sotto l'aspetto della loro sicurezza o salute;

considerando che la vulnerabilità delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, ed il carattere obbligatorio di un congedo di maternità di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto;

considerando che il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che conseguentemente conviene prevedere un divieto di licenziamento;

considerando che le misure di organizzazione del lavoro a scopo di protezione della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non avrebbe un effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;

considerando d'altronde che le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o dal versamento di un'indennità adeguata;

considerando che la nozione di indennità adeguata in caso di congedo di maternità deve essere considerata come un elemento tecnico di riferimento per fissare il livello della protezione minima e non dovrebbe in alcun caso essere interpretato nel senso di un'analogia tra la gravidanza e la malattia,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

OGGETTO E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, si applicano interamente al settore di cui al paragrafo 1 nel suo insieme, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

3. La presente direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro alla data della sua adozione.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) *lavoratrice gestante*, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- b) *lavoratrice puerpera*, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- c) *lavoratrice in periodo di allattamento*, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

SEZIONE II

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 3

Linee direttrici

1. La Commissione, in concertazione con gli Stati membri, e con l'assistenza del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, elabora le linee direttrici concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 2.

Le linee direttrici di cui al primo comma riguardano anche i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'articolo 2.

2. Le linee direttrici di cui al paragrafo 1 sono intese a servire come base per la valutazione prevista all'articolo 4, paragrafo 1.

A tal fine, gli Stati membri portano tali linee direttrici a conoscenza dei datori di lavoro, delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti nel rispettivo Stato membro.

Articolo 4

Valutazione e informazione

1. Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, la natura, il grado e la durata dell'esposizione, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE, al fine di poter:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2;
- definire le misure da adottare.

2. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici di cui all'articolo 2 e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti sono informati dei risultati della valutazione prevista al paragrafo 1 e di tutte le misure da adottare per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

Articolo 5

Conseguenze dei risultati della valutazione

1. Fatto salvo l'articolo 6 della direttiva 89/391/CEE, qualora i risultati della valutazione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1 rivelino un rischio per la sicurezza o la salute di una lavoratrice di cui all'articolo 2, nonché ripercussioni sulla gravidanza o

l'allattamento, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'esposizione di detta lavoratrice al rischio sia evitata modificando temporaneamente le sue condizioni di lavoro e/o il suo orario di lavoro.

2. Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché la lavoratrice in questione sia assegnata ad altre mansioni.

3. Se l'assegnazione ad altre mansioni non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, la lavoratrice in questione è dispensata dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. Il presente articolo si applica mutatis mutandis al caso in cui una lavoratrice che svolge un'attività vietata ai sensi dell'articolo 6 diventi una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento e ne informi il suo datore di lavoro.

Articolo 6

Divieto di esposizione

Oltre alle disposizioni generali concernenti la protezione dei lavoratori, e in particolare quelle relative a valori limite di esposizione professionale:

- 1) le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione A;
- 2) le lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione B.

Articolo 7

Lavoro notturno

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano obbligate a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto che sarà determinato dall'autorità nazionale competente per la sicurezza e la salute, con riserva della presentazione, secondo modalità stabilite dagli Stati membri, di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

2. Le misure contemplate al paragrafo 1 devono comportare la possibilità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

- a) dell'assegnazione ad un lavoro diurno, oppure
- b) di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità qualora tale assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non possa essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati.

Articolo 8

Congedo di maternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Articolo 9

Dispensa dal lavoro per esami prenatali

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) fruiscano, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, di una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarsi ad effettuare esami prenatali nel caso in cui questi esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Articolo 10

Divieto di licenziamento

Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;
- 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
- 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo.

Articolo 11

Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) nei casi contemplati agli articoli 5, 6 e 7, alle lavoratrici di cui all'articolo 2 devono essere garantiti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;
- 2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:
 - a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;
 - b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;
- 3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;
- 4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.

Articolo 12

Difesa dei diritti

Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 13

Modifica degli allegati

1. Gli adeguamenti di natura strettamente tecnica dell'allegato I in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione delle regolamentazioni o delle specifiche internazionali e delle conoscenze nel settore disciplinato dalla presente direttiva vengono adottati secondo la procedura prevista all'articolo 17 della direttiva 89/391/CEE.

2. L'allegato II può essere modificato soltanto secondo la procedura prevista all'articolo 118 A del trattato.

Articolo 14

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi due anni dopo l'adozione della medesima o si assicurano, al più tardi due anni dopo l'adozione della presente direttiva, che le parti sociali applichino le disposizioni necessarie tramite accordi collettivi; gli Stati membri devono prendere tutti i provvedimenti necessari per essere costantemente in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno già adottate o che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

4. Ogni cinque anni gli Stati membri riferiscono alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

Tuttavia, gli Stati membri riferiscono per la prima volta alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando il punto di vista delle parti sociali, quattro anni dall'adozione della stessa.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

5. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3.

6. Il Consiglio riesaminerà la presente direttiva, sulla base di una valutazione fondata sulle relazioni di cui al paragrafo 4, secondo comma e, se del caso, di una proposta che la Commissione presenterà entro cinque anni dall'adozione della stessa.

Articolo 15

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 19 ottobre 1992.

*Per il Consiglio
Il Presidente*

D. CURRY

ALLEGATO I

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 4, PARAGRAFO 1

A. Agenti

1. *Agenti fisici*, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

- d) radiazioni ionizzanti (*);
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalla lavoratrice di cui all'articolo 2.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'articolo 2, lettera d), punti da 2 a 4 della direttiva 90/679/CEE ⁽¹⁾, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40, R 45, R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE ⁽²⁾, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE ⁽³⁾;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

- Processi industriali che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE.

C. Condizioni di lavoro

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

(*) Vedi direttiva 80/836/Euratom (GU L 246 del 7. 9. 1980, pag. 1).

(1) GU L 374 del 31. 12. 1990, pag. 1.

(2) GU L 196 del 16. 8. 1967, pag. 1. Direttiva modificata, da ultimo, dalla direttiva 90/517/CEE (GU L 287 del 19. 10. 1990, pag. 37).

(3) GU L 196 del 26. 7. 1990, pag. 1.

ALLEGATO II

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 6

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a)

- 1. *Agenti*
 - a) Agenti fisici
 - Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea.
 - b) Agenti biologici
 - Toxoplasma,

- Virus della rosolia,

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione.

c) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2 *Condizioni di lavoro*

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c)

1. *Agenti*

a) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. *Condizioni di lavoro*

- Lavori sotterranei di carattere minerario.
-

Dichiarazione del Consiglio e della Commissione relativa all'articolo 11, punto 3 della direttiva 92/85/CEE, iscritta nel processo verbale della 1608ª sessione del Consiglio (Lussemburgo, 19 ottobre 1992)

IL CONSIGLIO E LA COMMISSIONE hanno dichiarato:

"Per determinare il livello delle indennità in conformità dell'articolo 11, punto 2, lettera b) e punto 3 si fa riferimento, per motivi puramente tecnici, all'indennità che la lavoratrice otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute. Con tale riferimento si intende assolutamente assimilare la gravidanza e il parto ad una malattia. La legislazione nazionale sulla sicurezza sociale di tutti gli Stati membri prevede il beneficio di un'indennità in caso di interruzione dell'attività professionale per motivi di salute. Il nesso con tale indennità nel testo della disposizione deve semplicemente servire ad indicare un importo di riferimento concreto e fisso in tutti gli Stati membri per la determinazione dell'importo minimo da pagare per l'indennità di maternità. Le indennità pagate in un singolo Stato membro che siano di importo superiore a quello stabilito nella direttiva sono naturalmente mantenute. Ciò risulta chiaro dall'articolo 1, paragrafo 3 della direttiva".

ALLEGATO VII

Direttiva del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (96/34/CE)

e

Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997 che modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (97/75/CE)

**DIRETTIVA 96/34/CE DEL CONSIGLIO
del 3 giugno 1996
concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale (n. 14) del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

1. considerando che, sulla base del protocollo sulla politica sociale gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati "Stati membri", desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;

2. considerando che le parti sociali, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;

3. considerando che il punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, stabilisce tra l'altro che "è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari";

4. considerando che il Consiglio, nonostante l'esistenza di un ampio consenso, non è stato in grado di elaborare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari¹, quale modificata² il 15 novembre 1984;

5. considerando che la Commissione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;

6. considerando che la Commissione, ritenendo opportuna a seguito di tale consultazione un'azione comunitaria opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;

7. considerando che le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 5 luglio 1995, che intendevano avviare il procedimento di cui all'articolo 4 di detto accordo;

8. considerando che dette organizzazioni interprofessionali hanno concluso, il 14 dicembre 1995, un accordo quadro sul congedo parentale e che hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro mediante decisione del Consiglio su proposta della Commissione, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;

9. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione³ ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, e che a Madrid i membri del Consiglio europeo il cui Stato aderisce all'accordo sulla politica sociale hanno espresso il loro plauso per la conclusione di questo accordo quadro;

10. considerando che le parti firmatarie hanno voluto concludere un accordo quadro che prevede prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e lascia agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione al congedo parentale per tener conto della situazione compresa quella della politica familiare, esistente in ogni Stato membro, in particolare riguardo alle condizioni di concessione del congedo parentale e di esercizio del diritto di congedo parentale;

⁽¹⁾ GU C 333 del 9.12.1983, pag. 6.

⁽²⁾ GU C 316 del 27.11.1984, pag. 7.

⁽³⁾ GU C 368 del 23.12.1994, pag. 6.

11. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione del suddetto accordo quadro è costituito da una direttiva a norma dell'articolo 189 del trattato; che tale atto quindi vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;
12. considerando che, in base al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3 B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi essere meglio realizzati a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a prevedere requisiti minimi per conseguire detti obiettivi e non supera quanto è necessario a tal fine;
13. considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie, del loro mandato, della legalità delle clausole dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti concernenti le piccole e medie imprese;
14. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione;
15. considerando che la Commissione ha altresì informato il Comitato economico e sociale trasmettendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della relazione;
16. considerando che la clausola 4, punto 2 dell'accordo quadro sottolinea che l'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva; che resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché siano rispettate le prescrizioni minime previste nel presente accordo;
17. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;
18. considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea stabilisce che "l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario";
19. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva;
20. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Attuazione dell'accordo quadro

La presente direttiva mira ad attuare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 tra le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), e che figura nell'allegato.

Articolo 2

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva non oltre il 3 giugno 1998 o si accertano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono fissate dagli Stati membri.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 3 giugno 1996.

Per il Consiglio
Il Presidente
T. TREU

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE

PREAMBOLO

L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a sottoporre a questo accordo quadro al Consiglio affinché questi, con propria decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri della Comunità europea, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;
4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 16 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;
5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole ritorno alla vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari;
6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori;
7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;
8. considerando che gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali con mezzi quali programmi di sensibilizzazione;
9. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché si tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;
10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;
11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, prevedere il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;
12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

13. considerando che le parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.

2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 dovrebbe, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.

3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:

- a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
- b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;
- c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;
- d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;
- f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo prenatale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

8. Tutte le questioni di previdenza e assistenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.

2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dal presente accordo; resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità) disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni per tenere conto di circostanze particolari.

4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero si accertano che le parti sociali¹ attuino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.

5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali.

6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse ne faccia domanda.

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Presidente della CES

Antonio Castellano AUYANET
Presidente del CEEP

François PERIGOT
Presidente dell'UNICE

⁽¹⁾ A norma dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale.

Emilio GABAGLIO
Segretario generale

Roger GOURVÈS
Segretario generale

Zygmunt TYSZKIEWICZ
Segretario generale

CES
Boulevard Èmile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

CEEP
rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE
rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

**DIRETTIVA 97/75/CE DEL CONSIGLIO
del 15 dicembre 1997**

che modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione ¹

visto il parere del Parlamento europeo ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

considerando che il Consiglio, agendo in base all'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo 14 del trattato, in particolare in base all'articolo 4, paragrafo 2, il 3 giugno 1996 ha adottato la direttiva 96/34/CE ⁴; che, di conseguenza, detta direttiva non si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che il Consiglio europeo tenutosi ad Amsterdam il 16 e 17 giugno 1997 ha preso atto con soddisfazione dell'accordo raggiunto in sede di Conferenza intergovernativa sull'inserimento nel trattato che istituisce la Comunità europea dell'accordo sulla politica sociale, ed ha inoltre rilevato che occorre individuare uno strumento che permetta di dare effetti giuridici alla volontà del Regno Unito di Gran Bretagna di accettare le direttive che sono già state adottate sulla base di tale accordo prima della firma del trattato di Amsterdam; che la presente direttiva intende realizzare tale obiettivo estendendo la direttiva 96/34/CE al Regno Unito;

considerando che la non applicabilità della direttiva 96/34/CE al Regno Unito ha conseguenze dirette sul funzionamento del mercato interno; che l'attuazione in tutti gli Stati membri dell'accordo quadro, in particolare del principio della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari per i genitori che lavorano, migliorerà il funzionamento del mercato interno;

considerando che l'attuazione dell'accordo quadro mira specificamente alla realizzazione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di opportunità e di rapporti di lavoro, e alla conciliazione tra lavoro e vita familiare;

considerando che con l'adozione della presente direttiva la direttiva 96/34/CE diviene applicabile al Regno Unito; che dalla data di entrata in vigore della presente direttiva l'espressione "Stati membri" nella direttiva 96/34/CE dovrebbe essere intesa come comprendente il Regno Unito,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Fatto salvo l'articolo 2, la direttiva 96/34/CE si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

Articolo 2

All'articolo 2 della direttiva 96/34/CE è inserito il seguente paragrafo:

"1 bis. Per il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la scadenza del 3 giugno 1998 di cui al paragrafo 1 è sostituita dal 15 dicembre 1999".

Articolo 3

-
- (¹) GU C 335 del 6.11.1997.
(²) GU C 371 dell'8.12.1997.
(³) GU C 355 del 21.11.1997.
(⁴) GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNCKER

ALLEGATO VIII

**Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997
riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione
basata sul sesso
(97/80/CE)**

**DIRETTIVA 97/80/CE DEL CONSIGLIO
del 15 dicembre 1997
riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale, allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione ¹,

visto il parere del Comitato economico e sociale ²,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 189 C del trattato ³,

- (1) considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati "gli Stati membri", desiderosi di dare attuazione alla Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta alla discriminazione in tutte le sue forme, in specie quelle basate sul sesso, il colore, la razza, le opinioni e le credenze;
- (3) considerando che nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, al punto 16, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne, si afferma fra l'altro che "occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere";
- (4) considerando che, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- (5) considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha consultato nuovamente sul contenuto della proposta, a norma dell'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo, dette parti sociali, le quali le hanno comunicato il proprio parere;
- (6) considerando che al termine di questa seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno comunicato alla Commissione di voler avviare il procedimento per la conclusione di un accordo, previsto dall'articolo 4 del suddetto accordo;
- (7) considerando che, a norma dell'articolo 1 di detto accordo, la Comunità e gli Stati membri si propongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro; che, dando applicazione concreta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne, si contribuisce alla realizzazione di tale obiettivo;

⁽¹⁾ GU C 332 del 7.11.1996, pag. 11 e
GU C 185 del 18.6.1997, pag. 21.

⁽²⁾ GU C 133 del 28.4.1997, pag. 34.

⁽³⁾ Parere del Parlamento europeo del 10 aprile 1997 (GU C 132 del 28.4.1997, pag. 215, posizione comune del Consiglio del 24 luglio 1997 (GU C 307 dell'8.10.1997, pag. 6), e decisione del Parlamento europeo del 6 novembre 1997 (GU C 358 del 24.11.1997).

- (8) considerando che il principio della parità di trattamento è enunciato all'articolo 119 del trattato e nella direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile¹, nonché nella direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro²;
- (9) considerando che la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)³ contribuisce anch'essa all'attuazione concreta dell'uguaglianza fra uomini e donne; che tale direttiva non deve pregiudicare le direttive sopra citate in materia di parità di trattamento; che le lavoratrici che sono oggetto di tale direttiva devono anch'esse beneficiare, alle stesse condizioni, delle modifiche delle regole sull'onere della prova;
- (10) considerando che anche la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro in materia di congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla Confederazione europea dei sindacati⁴ è basata sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne;
- (11) considerando che i riferimenti ai termini "via giudiziaria" e "organo giurisdizionale" riguardano meccanismi tramite i quali le controversie possono essere deferite, per esame e decisione, ad organi indipendenti che possono pronunciare decisioni vincolanti per le parti della controversia;
- (12) considerando che per "procedimenti non giurisdizionali" si intendono, in particolare, procedimenti quali la conciliazione e la mediazione;
- (13) considerando che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali;
- (14) considerando che spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice;
- (15) considerando che è necessario tenere conto della specificità dei sistemi giuridici di alcuni Stati membri, tra l'altro nel caso in cui sia possibile concludere che sussiste una discriminazione se la parte convenuta non è in grado di convincere l'organo giurisdizionale o l'autorità competente che non si è verificata una violazione del principio della parità di trattamento;
- (16) considerando che gli Stati membri possono non applicare le norme relative all'onere della prova a procedimenti in cui spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente l'istruzione dei fatti; che i procedimenti di cui sopra sono quelli nei quali la parte attrice è dispensata dal provare i fatti per i quali l'istruzione spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente;
- (17) considerando che le parti attrici in giudizio potrebbero essere private di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità di trattamento dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali se il fatto di fornire la prova della presunta discriminazione non avesse l'effetto di imporre alla parte convenuta l'onere di dimostrare che la prassi da essa seguita non costituisce in realtà una discriminazione;
- (18) considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee ha pertanto riconosciuto che occorre modificare le regole concernenti l'onere della prova quando esista una presunta discriminazione e che, ove tale situazione si verifichi, l'applicazione effettiva del principio della parità di trattamento esige che l'onere della prova sia a carico della parte convenuta;
- (19) considerando che la prova della discriminazione è tanto più difficile da fornire quando si tratti di discriminazione indiretta; che è quindi necessario definire la discriminazione indiretta;

⁽¹⁾ GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

⁽²⁾ GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

⁽³⁾ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

⁽⁴⁾ GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

- (20) considerando che l'obiettivo di una adeguata modifica delle regole concernenti l'onere della prova non è sufficientemente realizzato in tutti gli Stati membri e che, secondo il principio di sussidiarietà enunciato nell'articolo 3 B del trattato CE, ed il principio di proporzionalità, esso deve essere conseguito a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a fissare norme minime e non va al di là di quanto è necessario a tale scopo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo

La presente direttiva mira a garantire che sia accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento che sono diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti del principio della parità di trattamento di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento implica che non deve essere fatta, direttamente o indirettamente, alcuna discriminazione basata sul sesso.

2. Ai fini del principio della parità di trattamento di cui al paragrafo 1, sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica:

- a) alle situazioni contemplate dall'articolo 119 del trattato e dalle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE nonché in caso di discriminazione basata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;
- b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

2. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, la presente direttiva non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 4

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

Articolo 5

Informazione

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo.

Articolo 6

Salvaguardia del livello di tutela

L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di tutela dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le prescrizioni minime in essa previste.

Articolo 7

Attuazione

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 1° gennaio 2001. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, al più tardi due anni dopo l'attuazione della presente direttiva, tutte le informazioni utili affinché la Commissione possa elaborare una relazione sull'applicazione della presente direttiva, da sottoporre al Parlamento europeo e al Consiglio.

Articolo 8

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNCKER

ALLEGATO IX

**Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997
relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale
concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
(97/81/CE)**

**DIRETTIVA 97/81/CE DEL CONSIGLIO
del 15 dicembre 1997
relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE,
dal CEEP e dalla CES**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

- (1) considerando che, sulla base del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati "Stati membri"), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989 hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;
- (3) considerando che il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che "la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale";
- (4) considerando che il Consiglio non ha deliberato sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza¹, né sulla modifica a tale proposta², né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro³;
- (5) considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;
- (6) considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3 paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;
- (7) considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
- (8) considerando che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP), Confederazione europea dei sindacati (CES)] hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 19 giugno 1996, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale; che esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta del 12 marzo 1997, un periodo supplementare di tre mesi; che la Commissione ha concesso tale periodo;
- (9) considerando che il 6 giugno 1997 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;

⁽¹⁾ GU C 224 dell'8.9.1990, pag. 6.

⁽²⁾ GU C 305 del 5.12.1990, pag. 8.

⁽³⁾ GU C 224 dell'8.9.1990, pag. 4.

- (10) considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione ¹, ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali;
- (11) considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale; che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;
- (12) considerando che le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, pur dichiarando di voler di esaminare l'esigenza di accordi analoghi per altre forme di lavoro;
- (13) considerando che nelle conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam i Capi di Stato e di governo dell'Unione europea si sono vivamente rallegrati dell'accordo concluso dalle parti sociali in materia di lavoro a tempo parziale;
- (14) considerando che l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito dalla direttiva del Consiglio ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi;
- (15) considerando che gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere meglio realizzati a livello comunitario, ai sensi dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità enunciati nell'articolo 3 B del trattato; che la presente direttiva non eccede quanto è necessario per raggiungere tali obiettivi;
- (16) considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;
- (17) considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva del Consiglio, conformemente alle proprie comunicazioni del 14 dicembre 1993 sull'attuazione del protocollo sulla politica sociale e del 18 settembre 1996 sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro;
- (18) considerando che la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale "evita d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese";
- (19) considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo della sua proposta di direttiva contenente l'accordo quadro;
- (20) considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale;
- (21) considerando che la clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro dispone che gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli;
- (22) considerando che la clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro dispone che l'attuazione della presente direttiva non può giustificare alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno Stato membro;
- (23) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;
- (24) considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea afferma che l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario;

⁽¹⁾ GU C 368 del 23.12.1994, pag. 6.

- (25) considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla stessa;
- (26) considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi; gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNCKER

B.

LA DICHIARAZIONE RELATIVA ALLA PARITA'

TRA UOMINI E DONNE

ALLEGATO X

**Dichiarazione sull'articolo 119, paragrafo 4,
del trattato che istituisce la Comunità europea**

28. **Dichiarazione sull'articolo 119, paragrafo 4 del trattato che istituisce la Comunità europea**

Gli Stati membri, nell'adozione delle misure di cui all'articolo 119, paragrafo 4 del trattato che istituisce la Comunità europea dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa.