

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 n. L 244 del 7. 9. 1980, pag. 1).

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

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

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

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/7

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.

N. L 348/8

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

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

II. 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 non 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.»

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

Con la Direttiva 96/34/CE si dà attuazione all'accordo quadro dell'UNICE, del CEEP e della CES che stabilisce disposizioni minime in ordine al congedo parentale ed all'assenza dal lavoro per ragioni di forza maggiore rinviando agli Stati membri ed alle parti sociali le relative modalità di applicazione.

Gli aspetti più rilevanti della Direttiva sono:

- il diritto al congedo parentale è individuale per ciascun genitore e prevede un periodo minimo di tre mesi fino ad otto anni per la nascita o l'adozione di un bambino; questa disposizione rappresenta una innovazione rispetto alla normativa italiana che attribuisce tale diritto alla madre prevedendo il trasferimento al padre solo in determinate condizioni (art. 7 LL. 1204/71 e 903/77).

- Il lavoratore padre dal momento che esercita il diritto al congedo parentale non può essere licenziato. Questa garanzia è prevista nella normativa italiana solo per la madre (art. 2 L. 1204/71).

- Il diritto al congedo parentale non è trasferibile in funzione al principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

- Il congedo parentale può essere accordato non solo a tempo pieno.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

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 familiari⁽¹⁾, quale modificata⁽²⁾ 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'Unione⁽³⁾, 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;
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;

⁽¹⁾ GU n. C 333 del 9. 12. 1983, pag. 6.

⁽²⁾ GU n. C 316 del 27. 11. 1984, pag. 7.

⁽³⁾ GU n. C 368 del 23. 12. 1994, pag. 6.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

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

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

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.

1. 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;

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

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.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

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 parentale. 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 sociali⁽¹⁾ 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.

(1) A norma dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995.

Fritz VERZETNITSCH

Antonio Castellano AUYANET

François PERIGOT

*Presidente della CES**Presidente del CEEP**Presidente dell'UNICE*

Emilio GABAGLIO

Roger GOURVÈS

Zygmunt TYSZKIEWICZ

*Segretario generale**Segretario generale**Segretario generale*

CES

boulevard Émile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

CEEP

rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE

rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

538 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21.

2.21.

SENTENZA DELLA CORTE
DEL 7 FEBBRAIO 1991Helga Nitz
contro Freie und Hansestadt di Amburgo

Causa C - 184/89

1. Il divieto, enunciato dall'art. 119 del Trattato, di operare discriminazioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in materia di retribuzione riguarda anche le modalità con cui un accordo collettivo dispone il passaggio praticamente automatico, per anzianità, da un livello retributivo a un altro.
sui che la suddetta clausola del contratto collettivo è giustificata da fattori la cui obiettività dipende, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni espletate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.
2. L'art. 119 del Trattato osta a che un contratto collettivo per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione per intero dell'anzianità per i dipendenti che prestino servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora risulti che quest'ultima categoria è di fatto composta da una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne, a meno che il datore di lavoro non dimo-
3. In presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la disposizione stessa senza doverne chiedere o suocere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qualsiasi altro procedimento e ad applicare ai membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato nell'ordinamento nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

omissis ...

In diritto

1. Con ordinanza 13 aprile 1989, pervenuta in cancelleria il 29 maggio successivo, l'Arbeitsgericht di Amburgo ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 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 (GU L 45, pag. 19).

§ 221.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 539

2. Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta tra la sig. ra Nimz e il suo datore di lavoro, la Freie und Hansestadt Hamburg (« Libera Città anseatica di Amburgo »), in ordine al suo passaggio ad un livello retributivo più elevato.
3. Risulta dagli atti di causa che il controverso rapporto di lavoro è disciplinato dalle clausole del contratto collettivo di lavoro per il pubblico impiego (Bundesangestelltenarbeitsvertrag, in prosieguo: il « BAT »). Dispone l'art. 23 a, punto 6, del BAT, nel testo in vigore fino al 31 dicembre 1987, che ai fini del passaggio a un livello retributivo più elevato al termine di un periodo probativo si tiene conto per intero dell'anzianità per gli impiegati che lavorano per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, per la metà soltanto, invece, per gli impiegati che lavorano per un numero di ore compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario di lavoro normale.
4. Fondandosi su tale disposizione e in considerazione del fatto che l'interessata prestava servizio per meno dei tre quarti dell'orario normale, il datore di lavoro negava alla sig. ra Nimz il passaggio al livello retributivo superiore, ossia il livello IV b, categoria 2, del BAT, dopo sei anni di servizio prestato nel livello V b, categoria 1 A.
5. Poiché i dipendenti che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale hanno diritto, dopo sei anni di servizio, al passaggio automatico al livello retributivo superiore, la sig. ra Nimz si considerava vittima di una discriminazione indiretta vietata dalla legge e adiva pertanto l'Arbeitsgericht di Amburgo. Quest'ultimo, ritenendo che tale azione sollevasse talune questioni d'interpretazione degli artt. 117 e 119 del Trattato CEE nonché della citata direttiva 75/117, ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:
 - « 1) Se sussista una discriminazione indiretta nei confronti delle donne ed una conseguente violazione dell'art. 119 del Trattato CEE per il fatto che un contratto collettivo di lavoro per il pubblico impiego — vigente per gli impiegati amministrativi di concetto di un'università — stabilisca, come condizione per il passaggio al livello retributivo immediatamente superiore dopo un periodo probativo:

— che i periodi probativi, durante i quali l'impiegato/a ha regolarmente prestato servizio per almeno i tre quarti dell'orario normale di un impiegato a orario pieno, vengano conteggiati per intero, mentre i periodi durante i

540 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21

quali l'impiegato/a ha prestato servizio per almeno la metà dell'orario normale sono conteggiati solo per la metà, e ciò mentre più del 90% degli impiegati a tempo parziale in servizio per meno di tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno nonché poco più del 55% di tutti gli impiegati che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno sono di sesso femminile.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

se il combinato disposto degli artt. 117 e 119 del Trattato CEE e/o della direttiva del Consiglio 75/117/CEE imponga che, per gli impiegati a tempo parziale che prestano servizio per meno di tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno, debba valere il medesimo periodo probativo previsto per gli impiegati a tempo pieno e per gli impiegati a tempo parziale che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno

oppure

se questo Collegio debba, alla luce dell'autonomia normativa delle parti sociali, astenersi dall'emettere una decisione al riguardo per lasciarla alle parti medesime in sede di contrattazione collettiva ».

omissis ...

Sulla prima questione

7. Con la prima questione, il giudice proponente intende sostanzialmente chiedere se l'art. 119 del Trattato osti a che un contratto collettivo stipulato per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione integrale dell'anzianità per i dipendenti che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma della metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora quest'ultima categoria di lavoratori sia composta da un numero assai più rilevante di donne che di uomini.
8. Per fornire elementi utili ai fini della soluzione di tale questione, occorre preliminarmente accertare se il passaggio ad un livello retributivo più elevato sia ricompreso nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

§ 2.21.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 541

9. Dal fascicolo di causa risulta che nella fattispecie si è in presenza di un sistema di inquadramento in livelli retributivi praticamente automatico, funzionante in base a criteri di computo dell'anzianità previsti in un accordo collettivo. Tali criteri determinano l'evoluzione della retribuzione in quanto tale spettante al dipendente senza mutamento delle mansioni.
10. Ne consegue che, alla luce di tali premesse, i criteri che disciplinano il passaggio praticamente automatico ad un livello retributivo più elevato rientrano, di massima, nella nozione di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato.
11. Per quanto attiene a quest'ultima norma, va ricordato che, avendo essa natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato come pure per i contratti fra singoli (v., da ultimo, sentenza 27 giugno 1990, Kowalska, causa C-33/89, Racc. pag. I-2591).
12. Si evince dagli atti che la controversa disposizione del contratto collettivo impone ai lavoratori che prestino servizio per almeno la metà dell'orario di un lavoratore a tempo pieno, ma per meno dei tre quarti di tale orario, un'anzianità di servizio pari al doppio di quella richiesta ai lavoratori a tempo pieno, per accedere al livello retributivo più elevato. Orbene, un simile contratto collettivo, permettendo ai datori di lavoro di mantenere una differenza di retribuzione globale tra due categorie di lavoratori, ossia tra coloro che effettuano un numero minimo settimanale o mensile di ore di lavoro e coloro i quali, pur espletando le stesse mansioni, non effettuano tale numero minimo di ore, si risolve de facto in una discriminazione dei lavoratori di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile, qualora risulti che di fatto lavora a tempo parziale una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne. Un simile accordo collettivo deve quindi considerarsi, in linea di principio, incompatibile con l'art. 119 del Trattato. Diversamente avverrebbe soltanto nell'ipotesi in cui la disparità di trattamento tra le due categorie di lavoratori fosse motivata da fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v. sentenza 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus, causa 170/84, Racc. pag. 1607).
13. Su tale punto, la città di Amburgo ha in sostanza sostenuto nel corso del procedimento che i dipendenti a tempo pieno o a tre quarti di tempo acquisiscono più

542 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21.

rapidamente degli altri le capacità e le competenze relative alle rispettive mansioni. La tesi del loro maggiore grado di esperienza è stata del pari sostenuta dal governo tedesco.

14. Si deve cionondimeno precisare che queste considerazioni, in quanto sono semplici generalizzazioni riguardanti determinate categorie di lavoratori, non consentono di trarne dei criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza 13 luglio 1989, Rinner-Kühn, causa 171/88, Racc. pag. 2743). Infatti, anche se anzianità ed esperienza professionale vanno di pari passo, ponendo di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni esercitate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate. Spetta tuttavia al giudice nazionale, in quanto unico giudice di merito, stabilire, alla luce di tutte le circostanze, se e in quale misura una disposizione di un contratto collettivo come quella controversa sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.
15. Di conseguenza, la prima questione formulata dal giudice nazionale va risolta dichiarando che l'art. 119 del Trattato CEE deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un contratto collettivo per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione per intero dell'anzianità dei dipendenti che prestino servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora risulti che quest'ultima categoria è di fatto composta da una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne, a meno che il datore di lavoro non dimostri che la suddetta clausola del contratto collettivo è giustificata da fattori la cui obiettività dipende in particolare dal rapporto tra la natura delle mansioni espletate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

Sulla seconda questione

16. La seconda questione riguarda le conseguenze derivanti dall'accertamento, da parte del giudice nazionale, dell'incompatibilità di una disposizione di un contratto collettivo con l'art. 119 del Trattato CEE, stante in particolare l'autonomia delle parti di tale contratto.

§ 2.21.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 543

17. Al riguardo, si deve rilevare che l'art. 119 del Trattato CEE, come ha dichiarato la Corte nella sentenza 8 aprile 1976, *Defrenne* (causa 43/75, Racc. pag. 455), è sufficientemente preciso per poter essere fatto valere da un singolo dinanzi ai giudici nazionali, al fine di ottenere la disapplicazione di qualsiasi norma nazionale, comprese, se del caso, quelle risultanti da un contratto collettivo in contrasto con tale articolo.
18. Si evince dalla citata sentenza 27 giugno 1990, causa C-33/89, che in presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, i membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione devono poter essere trattati allo stesso modo ed essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 nel diritto nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.
19. Va del pari ricordato che, secondo la costante giurisprudenza della Corte (v., in particolare, sentenza 9 marzo 1978, *Simmenthal*, causa 106/77, Racc. pag. 629), il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della propria competenza, le norme di diritto comunitario, ha l'obbligo di garantire la piena efficacia di tali norme, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale.
20. Analoghi rilievi devono farsi altresì nell'ipotesi in cui la disposizione contraria al diritto comunitario risulti da un contratto collettivo di lavoro. Sarebbe infatti in contrasto con la natura stessa del diritto comunitario che al giudice competente per l'applicazione di tale diritto fosse negato il potere di fare quanto necessario per disapplicare, nel contempo, le clausole di un contratto collettivo che eventualmente costituissero ostacolo alla piena efficacia delle norme comunitarie.
21. La seconda questione va pertanto risolta nel senso che in presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la disposizione stessa senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qual-