

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- 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 VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO II**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 3****A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 1.****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 pericolo di allattamento di cui all'art. 1.**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.

NOTE**AVVERTENZA:**

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee (GUCE).

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione regola la delega al Governo dell'esercizio della funzione legislativa e stabilisce che essa non può avvenire se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 22 febbraio 1994, n. 146, reca disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1993. L'art. 34 così recita:

«Art. 34 (*Sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro*). — 1. Il Governo è delegato ad emanare i decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, ad eccezione delle direttive 92/57/CEE, 92/58/CEE, 92/85/CEE, 92/91/CEE e 92/104/CEE, comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B richiamati dall'art. 1 della presente legge, o che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio della Comunità europea, ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, con le stesse modalità e con gli stessi criteri di cui agli articoli 1, 2 e 43 della legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, nonché all'art. 27 della legge 19 dicembre 1992, n. 489.

2. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, sono emanati entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi del citato art. 16, paragrafo 1, della stessa direttiva 89/391/CEE, sono emanati entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. All'art. 43, comma 1, della legge 19 febbraio 1992, n. 142, dopo le parole: «90/679/CEE» sono aggiunte le seguenti: «nonché 91/383/CEE».

— La direttiva 92/85/CEE è pubblicata in GUCE n. L 348 del 28 novembre 1992.

— La legge 6 febbraio 1996, n. 52, reca disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1994. L'art. 6, comma 3, così recita: «3. I termini di cui all'art. 34, comma 2, della legge 22 febbraio 1994, n. 146, sono differiti di nove mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, salvo per quanto concerne le direttive 92/57/CEE e 92/58/CEE, per l'attuazione delle quali dovrà provvedersi con decreto legislativo da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti per l'attuazione delle direttive di cui al presente comma sono sottoposti al parere delle commissioni parlamentari competenti per materia».

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, reca norme per la tutela delle lavoratrici madri.

La legge 9 dicembre 1977, n. 903, disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, reca attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il D.P.R. 30 dicembre 1969, n. 1335, reca norme in materia di indicazioni e contrassegni da apportare sui recipienti nei quali sono conservati prodotti o materie pericolosi o nocivi.

Nota all'art. 2:

Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 26 modifica il D.P.R. 27 aprile 1995, n. 547. In particolare il comma 1 sostituisce l'art. 393 del predetto D.P.R.; il comma 2 sostituisce l'art. 394; il comma 3 sopprime l'art. 395. Il testo vigente degli articoli 393 e 394 è il seguente:

«Art. 393 (*Costituzione della commissione*). — 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;

b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;

c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;

d) il direttore generale competente del Ministero della sanità ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria, commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole alimentari e forestali; ambiente e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali;

e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;

f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; Istituto italiano di medicina sociale;

g) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;

h) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, maggiormente rappresentative a livello nazionale;

i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni.

«Art. 394 (*Compiti della commissione*). — 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;

b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonché per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;

c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;

d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;

e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;

f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;

h) esprimere parere sul riconoscimento della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;

i) esprimere il parere sui ricorsi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;

l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi.

Nota all'art. 3:

Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse. L'art. 3, primo comma, così recita: «È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568».

Nota all'art. 4:

Per l'art. 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota all'art. 3.

Il D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, reca il regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. L'art. 5 così recita:

«Art. 5. — Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;

d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

e) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

n) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b) della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi nota alle premesse. L'art. 4, comma 1, così recita: «1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

— L'art. 21 del predetto decreto così recita:

«Art. 21 (*Informazione dei lavoratori*). — 1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3».

Note all'art. 5:

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota alle premesse. L'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, così recita:

«Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori».

— L'art. 5, primo comma, della predetta legge così recita:

«L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente art. 3».

— L'art. 31, primo comma, della medesima legge così recita: «1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi».

Note all'art. 9:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse.

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse.

Note all'allegato 1:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse.

L'art. 75 così recita:

«Art. 75 (*Classificazione degli agenti biologici*). — 1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

21-12-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.

3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

— L'allegato VIII del medesimo decreto è così formulato:

«ALLEGATO VIII

ELENCO DI SISTEMI, PREPARATI E PROCEDIMENTI

1. Produzione di auramina col metodo Michler.
2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, nella pece, nel fumo o nelle polveri di carbone.
3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.
4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

— La direttiva n. 67/548/CEE è pubblicata in GUCE n. L 196 del 16 agosto 1967.

96G0661

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

DECRETO 9 dicembre 1996.

Direttive e calendario per le limitazioni alla circolazione stradale fuori dai centri abitati nell'anno 1997.

IL MINISTRO DEI LAVORI PUBBLICI

Visto l'art. 6, comma 1, del nuovo codice della strada, approvato con decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

Viste le relative disposizioni attuative contenute nel regolamento di attuazione e di esecuzione del nuovo codice della strada, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495, e successive modificazioni;

Considerato che, al fine di garantire in via prioritaria migliori condizioni di sicurezza nella circolazione stradale, nei periodi di maggior intensità della stessa, si rende necessario limitare la circolazione, fuori dai centri abitati, dei veicoli e dei complessi di veicoli, per il trasporto di cose, aventi massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t;

Considerato che, per le stesse motivazioni, si rende necessario limitare la circolazione dei veicoli eccezionali e di quelli adibiti a trasporti eccezionali nonché dei veicoli che trasportano merci pericolose ai sensi dell'art. 168, commi 1 e 4, del nuovo codice della strada;

Decreta:

Art. 1.

1. Si dispone di vietare la circolazione, fuori dai centri abitati, ai veicoli ed ai complessi di veicoli, per il trasporto di cose, di massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t, nei giorni festivi e negli altri particolari giorni dell'anno 1997 di seguito elencati:

a) tutte le domeniche dei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, ottobre, novembre e dicembre, dalle ore 8 alle ore 22;

b) tutte le domeniche dei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, dalle ore 7 alle ore 24;

c) dalle ore 8 alle ore 22 del 1° gennaio;

d) dalle ore 8 alle ore 22 del 6 gennaio;

e) dalle ore 16 alle ore 22 del 28 marzo;

f) dalle ore 8 alle ore 22 del 29 marzo;

g) dalle ore 8 alle ore 22 del 31 marzo;

h) dalle ore 8 alle ore 22 del 25 aprile;

i) dalle ore 7 alle ore 24 del 1° maggio;

j) dalle ore 7 alle ore 24 del 28 giugno;

k) dalle ore 7 alle ore 24 del 5 luglio;

l) dalle ore 7 alle ore 24 del 12 luglio;

m) dalle ore 7 alle ore 24 del 19 luglio;

n) dalle ore 7 alle ore 24 del 26 luglio;

o) dalle ore 7 del 1° agosto alle ore 24 del 2 agosto;

p) dalle ore 16 alle ore 24 del 9 agosto;

q) dalle ore 7 alle ore 24 del 15 agosto;

r) dalle ore 7 alle ore 24 del 23 agosto;

s) dalle ore 7 alle ore 24 del 30 agosto;

t) dalle ore 16 alle ore 24 del 6 settembre;

u) dalle ore 16 alle ore 22 del 31 ottobre;

19. 2. 75

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 45/19

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

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 COMUNITÀ 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 europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

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 sociale⁽³⁾ 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.

(1) GU n. C 55 del 13. 5. 1974, pag. 43.

(2) GU n. C 88 del 26. 7. 1974, pag. 7.

(3) GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

N. L. 45/20

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

19. 2. 75

Articolo 2

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengano 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.

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

N. L. 39/40

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

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 COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

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,

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 compresa 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.

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 rappresenta 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.

(1) GU n. C 111 del 20. 5. 1975, pag. 14.

(2) GU n. C 286 del 15. 12. 1975, pag. 8.

(3) GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

(4) GU n. L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

14. 2. 76

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 39/41

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 degli 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 discriminazioni 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 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 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 dimostranza 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.

N. L. 39/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

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 Commis-

sione 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 sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 9 febbraio 1976.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. THORN

N. L. 6/24

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

10. 1. 79

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 COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

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,

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è la graduale attuazione, 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,
- 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.

⁽¹⁾ GU n. C 34 dell'11. 2. 1977, pag. 3.

⁽²⁾ GU n. C 299 del 12. 12. 1977, pag. 13.

⁽³⁾ GU n. C 180 del 28. 7. 1977, pag. 36.

⁽⁴⁾ GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

10: L. 79

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 6/25

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 dovuti 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

L. 225/40

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

12. 8. 86

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

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 COMUNITÀ 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,

(¹) GU n. C 134 del 21. 5. 1983, pag. 7.

(²) GU n. C 117 del 30. 4. 1984, pag. 169.

(³) GU n. C 35 del 9. 2. 1984, pag. 7.

(⁴) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

(⁵) GU n. L 6 del 10. 1. 1979, pag. 24.

12. 8. 86

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 225/41

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

lo 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».

Articolo 2

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 sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa.

La presente direttiva non è applicabile:

- ai contratti individuali;
- ai regimi che hanno un solo membro;
- nel caso dei lavoratori salariati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - prestazioni 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 occupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 4

La presente direttiva si applica:

- 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;
- 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 attuali che sono differenti per i due sessi nel caso di prestazioni definite in base ai contributi;

N. L' 225/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

12. 8. 86

- 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 superstiti 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.

N. L 337/14

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

27. 12. 77

DECISIONE DEL CONSIGLIO

del 20 dicembre 1977

relativa all'intervento del Fondo sociale europeo a favore delle donne
(77/804/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea,

vista la decisione 71/66/CEE del Consiglio, del 1° febbraio 1971, relativa alla riforma del Fondo sociale europeo ⁽¹⁾, modificata dalla decisione 77/801/CEE ⁽²⁾, in particolare l'articolo 4,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽³⁾,visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽⁴⁾,

considerando che i capi di Stato e di governo riuniti a Roma il 25 e 26 marzo 1977 hanno riconosciuto la necessità di intraprendere un'azione volta a risolvere taluni problemi specifici del mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda la formazione e l'occupazione delle donne;

considerando che la situazione delle donne disoccupate o in cerca di lavoro mette in evidenza la necessità di un'azione specifica comunitaria per meglio garantire l'adattamento dell'offerta e della domanda di manodopera nell'ambito della Comunità;

considerando che per superare gli ostacoli specifici all'inserimento o al reinserimento delle donne nella vita professionale, la formazione professionale delle stesse deve essere accompagnata da misure complementari; che è anche indispensabile incoraggiare l'adattamento professionale di formatori;

considerando che le modalità di azione del Fondo sono definite dal regolamento (CEE) n. 2396/71 del Consiglio, dell'8 novembre 1971, recante applicazione della decisione del Consiglio, del 1° febbraio 1971, relativa alla riforma del Fondo sociale europeo ⁽⁵⁾, modificata dal regolamento (CEE) n. 2893/77 ⁽⁶⁾,

DECIDE:

Articolo 1

1. Possono beneficiare del contributo del Fondo, ai sensi dell'articolo 4 della decisione 71/66/CEE, le operazioni intese a promuovere l'occupazione delle donne di 25 anni o più senza qualifica professionale o con una qualifica professionale insufficiente, il cui inserimento o reinserimento nella vita professionale si rivela particolarmente difficile, allorché tali operazioni riguardano:

- donne che desiderano svolgere un'attività professionale per la prima volta o dopo una lunga interruzione, ovvero;
- donne che hanno perduto il posto di lavoro.

Le operazioni di cui sopra devono comprendere azioni di formazione professionale accompagnate da provvedimenti diretti a preparare alla vita professionale o a fornire la possibilità di nuove scelte professionali, nonché a provvedimenti diretti ad agevolare l'inserimento in attività professionali che offrano possibilità di occupazione.

2. Possono beneficiare del contributo del Fondo, ai sensi dell'articolo 4 della decisione 71/66/CEE, anche le operazioni di adattamento professionale dei formatori, quando tali persone svolgono la loro attività nell'ambito delle operazioni di cui al paragrafo 1.

Articolo 2

Possono costituire oggetto del contributo del Fondo, ai sensi della presente decisione, le provvidenze di cui all'articolo 3, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 2396/71.

Articolo 3

La presente decisione è pubblicata nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* ed entra in vigore il 1° gennaio 1978.

Essa è applicabile ad operazioni oggetto di una domanda di contributo che sia stata approvata dalla Commissione prima del 1° gennaio 1981.

Fatto a Bruxelles, addì 20 dicembre 1977.

Per il Consiglio

Il Presidente

H. SIMONET

⁽¹⁾ GU n. L 28 del 4. 2. 1971, pag. 15.

⁽²⁾ Vedi pag. 8 della presente Gazzetta ufficiale.

⁽³⁾ GU n. C 266 del 7-11. 1977, pag. 15.

⁽⁴⁾ Parere reso il 26/27 ottobre 1977 (non ancora apparso nella Gazzetta ufficiale).

⁽⁵⁾ GU n. L 249 del 10. 11. 1971, pag. 54.

⁽⁶⁾ Vedi pag. 1 della presente Gazzetta ufficiale.

N. L. 307/18

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

13. 12. 93

DIRETTIVA 93/104/CE DEL CONSIGLIO

del 23 novembre 1993

concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

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 direttiva, prescrizioni minime per promuovere in particolare il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che, a norma dell'articolo precitato, le direttive in questione 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 le disposizioni della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ⁽⁴⁾, sono pienamente applicabili ai settori contemplati dalla presente direttiva, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella medesima;

considerando che «Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori», adottata nel Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989 dai Capi di Stato o di governo di undici Stati membri, in particolare al punto 7, primo comma, al punto 8 ed al punto 19, primo comma, statuisce:

«7. 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, che costituisca un progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e 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.

8. Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

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 il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico;

considerando che la presente direttiva costituisce un elemento concreto nell'ambito della realizzazione della dimensione sociale del mercato interno;

considerando che l'adozione di prescrizioni minime relative all'organizzazione dell'orario di lavoro può migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori nella Comunità;

considerando che, al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori della Comunità, questi ultimi devono beneficiare di periodi minimi di riposo — giornaliero, settimanale e annuale — e di adeguati periodi di pausa che è quindi opportuno prevedere anche un limite massimo per la durata settimanale del lavoro;

considerando che conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno;

⁽¹⁾ GU n. C 254 del 9. 10. 1990, pag. 4.

⁽²⁾ GU n. C 72 del 18. 3. 1991, pag. 95 e decisione del 27 ottobre 1993 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

⁽³⁾ GU n. C 60 dell'8. 3. 1991, pag. 26.

⁽⁴⁾ GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

considerando che, per quanto concerne il periodo di riposo settimanale, è opportuno tenere debitamente conto della diversità dei fattori culturali, etnici, religiosi ed altri