

TOSCANA

Si espone la situazione emergente dalle relazioni fatte pervenire alla Direzione Regionale da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro della Toscana.

Art. 1

a) è pervenuta una sola richiesta d'intervento per violazione al disposto di cui all'art.1 della legge 903/77; tale richiesta è giunta per competenza alla D.P.L. di Firenze e riguardava una presunta discriminazione di una lavoratrice presso l'A.S.L. n. 4 di Prato.

b) non si sono rilevate deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori pesanti.

Art. 2

Non sono state riscontrate violazioni alle disposizioni che prevedono una eguale retribuzione tra uomini e donne.

Art. 3

Per ciò che riguarda l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione in carriera non sono state accertate, né denunciate discriminazioni.

Art. 4

Non risultano casi in cui le lavoratrici con i requisiti di età per il prepensionamento si siano avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Art. 5

Sono pervenute complessivamente 16 comunicazioni di accordi in deroga al divieto di adibire personale femminile in lavori notturni e specificatamente :

- Arezzo 7 accordi per 72 lavoratrici**
- Pistoia 2 accordi per 5 lavoratrici**
- Livorno 1 accordo per 13 lavoratrici**
- Firenze 6 accordi per 51 lavoratrici.**

Art. 6

Nessuna problematica di rilievo è insorta nell'applicazione della normativa relativa all'adozione ed all'affidamento preadottivo.

Art. 7

Riguardo alla possibilità del lavoratore di fruire, in alternativa alla madre, dei diritti e dei trattamenti previsti dall'art. in questione, si evidenzia che il

fenomeno appare limitato al settore del pubblico impiego. Vengono segnalate 2 domande di astensione, 1 dalla D.P.L. di Arezzo e 1 da quella di Pisa.

Art. 15

Fatta eccezione per il caso sopra indicato (art. 1 lett. a) in tema di discriminazione nell'accesso al lavoro, e per i quali l'organo ispettivo ha inoltrato l'informativa di reato all'autorità giudiziaria, non risultano esser stati effettuati interventi contravvenzionali.

UMBRIA

Nel corso del 1997 la disoccupazione femminile in Umbria è notevolmente aumentata, come pure si è accentuato il divario rispetto alla disoccupazione maschile; infatti mentre il tasso di quest'ultima è diminuito di due punti percentuali, passando dal 6,2 al 4,2, il tasso femminile è cresciuto di 0,8 punti, dal 14,7 al 15,5, con un aumento in concreto di circa 1000 unità.

Gli interventi del Servizio Ispettivo continuano a sostanzarsi quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicità della gestazione, mentre molto limitate sono le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204/71 a causa senz'altro della scarsa conoscenza delle stesse.

Relativamente alle azioni positive, i progetti continuano ad essere presentati in prevalenza a Perugia e ad avere contenuto formativo.

Si riferiscono le notizie riguardanti lo stato di applicazione della legge 903/77.

Art. 1

a) non sono state segnalate discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non risultano denunce di discriminazioni relative all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni nella carriera.

Art. 4

Non risulta che sia stato fatto ricorso alla normativa di cui trattasi.

Art. 5

Per la provincia di Terni non risulta intervenuto alcun accordo in materia di lavoro notturno per le donne.

Per la provincia di Perugia si registrano n. 2 accordi aziendali stipulati nell'anno per un totale di 182 unità.

I settori interessati sono quello dolciario e zootecnico.

Art. 6

Non risulta che siano sorte problematiche particolari inerenti il diritto di astensione dal lavoro esercitato da lavoratrici madri, adottive o affidatarie.

Art. 7

Non risultano casi di applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo in esame.

Riguardo la segnalazione di eventuali irregolarità, nel corso dell'anno non sono pervenute, né da parte della Commissione Regionale per l'Impiego né da parte del Consigliere di Parità, segnalazioni specifiche in ordine all'esistenza di eventuali fenomeni di discriminazioni.

Da un esame dei rinnovi contrattuali, si è riscontrato l'inserimento di norme pattizie in tema di parità e azioni positive nella grande maggioranza degli stessi quali i C.C.N.L. per i dipendenti da aziende, industrie del legno, sughero, mobili, boschive e forestali e aziende municipalizzate di igiene ambientale.

Si evidenzia, altresì, la costituzione di una Commissione paritetica nel C.C.N.L. piccola e media industria della gomma e della plastica con attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, con l'obiettivo di valorizzare l'impiego.

Inoltre, di particolare interesse è il rinnovo contrattuale dei dipendenti delle imprese di autotrasporto merce su strada e aziende di pianificazione che prevede l'istituzione di una Commissione nazionale per le pari opportunità.



*Ministero del Lavoro
della Previdenza Sociale*
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO
PERUGIA

*Prot. N. 5912
Allegati
Riuscita al f. N. 5
del*



16 APR. 1998

MINISTERO LAVORO E PREV. SOCIALE
Dir. Gen. Rapporti di Lavoro
Div. VI

ROMA

OGGETTO: Rapporto annuale relativo all'anno 1997 sullo stato di applicazione nella regione Umbria della legge 9.12.1977, n. 903 (Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro) e della legge 10.4.1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

Nel corso del 1997 la disoccupazione femminile in Umbria, già elevata, è ulteriormente aumentata, come pure si è accentuato il divario rispetto alla disoccupazione maschile; infatti mentre il tasso di questa ultima è diminuito di due punti percentuali, passando dal 6,2 al 4,2, il tasso femminile è cresciuto di 0,8 punti, dal 14,7 al 15,5, con un aumento in concreto di circa 1000 unità.

I contratti part time, che per il 48% investono il settore commercio, riguardano donne nella percentuale del 73% (71% nel 1996, 75% nel 1995 e 74% nel 1994).

Gli interventi dell'Ispettorato nella vigilanza in materia continuano a sostanzialmente quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicanze della gestazione (interessanti per la maggior parte lavoratrici della pubblica amministrazione e in particolare insegnanti e infermiere), mentre molto limitate sono le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204 (artt. 3, 4 II comma, 5 lett. b. e c.), a causa senz'altro della scarsa conoscenza delle stesse.

Non sono state accertate dagli Ispettorati violazioni alla legge 903. Le indagini statistiche istituzionalizzate dalla legge 125 potrebbero colmare la cronica carenza di dati sull'applicazione delle norme in materia, soprattutto se oggetto di elaborazione informatica.

Relativamente alle azioni positive, i progetti continuano ad essere in prevalenza presentati a Perugia e ad avere contenuto formativo.

Il presente documento è stato elaborato dal Servizio di cui si è sopra.

Per quanto concerne la legge 903 del 9.12.1977, non sono state accertate nè segnalate da parte delle organizzazioni sindacali violazioni riguardo all'accesso al lavoro e non è intervenuta alcuna deroga relativa ai lavori particolarmente pesanti.

Non sono state denunciate nè accertate discriminazioni per quanto attiene alla attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera.

Riguardo alla deroga al divieto di lavoro notturno, all'Ispettorato di Perugia sono pervenuti n. 3 accordi aziendali, che si allegano, mentre n. 2 accordi stipulati nell'anno 1996 sono ancora operanti; a Terni non sono stati depositati nuovi accordi derogatori, ma rimangono in vigore alcuni contratti stipulati, negli anni precedenti, dalle 2 maggiori aziende metalmeccaniche della provincia, incorporate dall'ILVA S.p.a., che riguardano complessivamente n. 6 donne, nonché l'accordo stipulato nel 1990 da un'azienda del settore alimentare, che ha interessato circa 30 unità. Tutti gli accordi citati non prevedono la durata della deroga.

Da notizie assunte presso le Preture non risultano ricorsi presentati in base all'art. 15.

IL DIRETTORE

- dott. Claudio A. Jacchini -



ALLEGATI:

- n. 3 accordi aziendali;
- n. 1 prospetto relativo all'art. 5 della legge 903;
- n. 1 modello 17/IL.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In relazione allo stato di attuazione della legge di parità n. 903/77, si comunica che gli accertamenti effettuati nel corso del 1997 non hanno evidenziato discriminazioni nell'accesso al lavoro, nelle attribuzioni di qualifiche e nelle progressioni di carriera.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 903/77 risultano essere n. 13 e riguardano n. 6 aziende appartenenti ai seguenti settori di attività:

n. 1 azienda dell'industria grafica

n. 2 aziende dell'industria produzione alimenti

n. 1 azienda dell'industria tessile

n. 1 azienda dell'industria metalmeccanica

n. 1 azienda dell'industria chimica.

Le lavoratrici interessate al lavoro notturno sono complessivamente 65.

A carico del responsabile di un'azienda del settore dell'industria chimica sono stati adottati i provvedimenti contravvenzionali.

Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa Direttive e giurisprudenza comunitarie

Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

- 1) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 96/34**
- 2) Legge 19 dicembre 1984, n. 863**
- 3) Legge 24 giugno 1997, n. 196**
- 4) Decreto Legislativo 1 dicembre 1997, n. 468**
- 5) Corte di Cassazione 24 agosto 1995, sentenza n. 8971**
- 6) Consiglio Unione Europea, direttiva 15 dicembre 1997 n. 97**
- 7) Corte di Cassazione 28 ottobre 1997, sentenza n. 2635**
- 8) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 76/207**
- 9) Corte Costituzionale 24 marzo 1988, sentenza n. 332**
- 10) Corte Costituzionale 11 luglio 1991, sentenza n. 341**
- 11) Corte Costituzionale 14 aprile 1994, sentenza n. 150**
- 12) Consiglio di Stato 14 novembre 1996, parere n. 65**
- 13) Corte Costituzionale 21 aprile 1993, n. 179**
- 14) Min.Lavoro Dir.Gen.le RR.LL Div.VI circolare n. 164/97**
- 15) Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645**
- 16) Min.Lavoro Dir.Gen.le RR.LL. Div. VI circolare n. 66/97**
- 17) Corte Costituzionale 26 novembre 1997, n. 373**
- 18) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 97/80**

ALL. 1

17-12-1977 - GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA - N. 343

9041

LEGGE 9 dicembre 1977, n. 903.

Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di selezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2.

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3.

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Art. 4.

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comuni-

cazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Art. 5.

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6.

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Art. 7.

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7, secondo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche alle lavoratrici, anche se adottive o affidatarie, che abbiano

90425 17-12-1977 "GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA" - N. 343

l'articolo 314/20 del codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonchè, nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino.

Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonchè alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Art. 8.

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Art. 9.

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Art. 10.

Alla lettera b) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole « loro mogli e figli » sono sostituite con le parole « loro coniuge e figli ».

Art. 11.

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonchè in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Art. 12.

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e dalla legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 13.

L'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso ».

Art. 14.

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Art. 15.

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

17-12-1977 - GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA - N. 343

9043

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

Art. 16.

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di L. 400.000.

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 17.

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto-legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 18.

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.

Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 9 dicembre 1977

LEONE

ANDREOTTI — ANSELMINI
STANIMATI

Visto, il Guardasigilli: BONIFACIO

LEGGE 16 dicembre 1977, n. 904.

Modificazioni alla disciplina dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche e al regime tributario dei dividendi e degli aumenti di capitale, adeguamento del capitale minimo delle società e altre norme in materia fiscale e societaria.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

Ai soci delle società indicate nell'articolo 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 598, che percepiscono utili distribuiti in qualsiasi forma e sotto qualsiasi denominazione dalle società stesse, è attribuito un credito d'imposta pari a un terzo dell'ammontare degli utili che concorrono a formare il loro reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche o dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche.

Relativamente agli utili percepiti dalle società e associazioni indicate nell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597, il credito d'imposta spetta ai singoli soci o associati nella proporzione ivi stabilita.

Resta ferma, salvo quanto stabilito nei successivi articoli 3, 4 e 5, la vigente disciplina della ritenuta alla fonte sui dividendi.

Art. 2.

Il credito d'imposta è computato, in aggiunta agli utili, nella determinazione del reddito imponibile del socio ed è ammesso in detrazione dalla relativa imposta. Se l'ammontare del credito d'imposta è superiore a quello dell'imposta dovuta il socio ha diritto al rimborso dell'eccedenza secondo le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, e successive modificazioni.

La detrazione e il rimborso devono essere richiesti, a pena di decadenza, nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui gli utili sono stati percepiti e non spettano in caso di omessa presentazione della dichiarazione o di omessa indicazione degli utili nella dichiarazione presentata.

Se nella dichiarazione è stato omesso soltanto il computo del credito d'imposta nella determinazione del reddito imponibile l'ufficio delle imposte può procedere alla correzione anche in sede di liquidazione della imposta ai sensi dell'articolo 36-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni.

Art. 3.

Gli utili distribuiti dalle società indicate nell'articolo 1 concorrono a formare il reddito imponibile dei soci, anche come componenti del reddito d'impresa o del reddito soggetto all'imposta sul reddito delle persone giuridiche, nel periodo d'imposta in cui sono percepiti.

Gli utili distribuiti dalle società indicate nell'articolo 1 e percepiti da società o enti di cui all'articolo 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica

ALL. 2

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO U.E. 96/34

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 (qui di seguito denominati "Stati membri"), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
2. considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;

(*) GU n. C ...

(1) D : - riserva d'esame d'ordine generale;
- si pronuncerà sul contesto istituzionale dell'attuazione dell'accordo sulla politica sociale.

Comm.: si è riservata la possibilità di fare una dichiarazione, segnatamente tenuto conto di talune disposizioni contenute nella proposta.

(2) DK,D,F : riserva d'esame parlamentare.

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 in particolare 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 deliberare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari (*), modificata (**) il 15 novembre 1984;
5. considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;
6. considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
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 previsto 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 tramite decisione del Consiglio su proposta della Commissione, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;

(*) GU n. C 333 del 9.12.1983, pag. 6.

(**) GU n. C 316 del 27.11.1984, pag. 7.

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, ⁽¹⁾ ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, 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 contraenti 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] ⁽¹⁾ esistente in ogni Stato membro segnatamente 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 ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;
12. considerando che, conformemente al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi esserlo 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 368 del 23.12.1994, pag. 6.

(1) Nove delegazioni e la Comm. possono accettare questa parte di frase.

<u>IRL</u>	:	potrebbe accettarla nel contesto di un compromesso globale.
<u>S</u>	:	riserva d'esame favorevole;
<u>GR,L,P</u>	:	riserva d'esame.

13. considerando che la Commissione ha elaborato la proposta di direttiva del Consiglio tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti, del loro mandato, della legalità di ciascuna clausola 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 inoltre 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 in materia; 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 le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate;
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 ai sensi dell'articolo F, paragrafo 2, del trattato sull'Unione europea "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";] ⁽¹⁾
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 prestabiliti 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 figurante nell'allegato.

(1) Tredici delegazioni : mantenere il considerando n. 18, tenuto conto della soppressione della clausola di non discriminazione nel dispositivo.

S : riserva d'esame.