

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/13

4. considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di promuovere l'occupazione e le pari opportunità tra donne e uomini e hanno auspicato l'assunzione di misure che abbiano come obiettivo un «aumento dell'intensità occupazionale della crescita, in particolare attraverso un'organizzazione del lavoro più flessibile che risponda tanto agli auspici dei lavoratori quanto alle esigenze della concorrenza»;
5. considerando che le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese;
6. considerando che il presente accordo rinvia agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità di applicazione di tali principi generali, delle prescrizioni minime e delle disposizioni ivi contenute, al fine di tener conto della situazione in ogni Stato membro;
7. considerando che il presente accordo prende in conto la necessità di rispondere alle esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
8. considerando che le parti sociali si trovano nella posizione migliore per trovare soluzioni corrispondenti ai bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori e che, di conseguenza, deve essere loro assegnato un ruolo centrale nell'attuazione e nell'applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL PRESENTE ACCORDO:

Clausola 1: Oggetto

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;
- b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

Clausola 2: Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.
2. Gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali, possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide.

Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) «lavoratore a tempo parziale», il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) «lavoratore a tempo pieno comparabile», il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.
2. Dove opportuno, si applica il principio «pro rata temporis».

L 14/14

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1. 98

3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1.

Clausola 5: Possibilità di lavoro a tempo parziale

1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:
 - a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli;
 - b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.
2. Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato.
3. Per quanto possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione:
 - a) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale che si renda disponibile nello stabilimento;
 - b) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo parziale ad un lavoro a tempo pieno o di aumento dell'orario, se tale opportunità si presenta;
 - c) la diffusione in tempo utile di informazioni sui posti a tempo parziale e a tempo pieno disponibili nello stabilimento, in modo da facilitare il trasferimento da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale e viceversa;
 - d) le misure finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa, ivi comprese le posizioni qualificate e con responsabilità direzionali, e nei casi appropriati, le misure finalizzate a facilitare l'accesso dei lavoratori a tempo parziale alla formazione professionale per favorire carriera e mobilità professionale;
 - e) la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Clausola 6: Disposizioni per l'attuazione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce giustificazione valida per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dal presente accordo e ciò senza pregiudizio per il diritto degli Stati membri e/o le parti sociali di sviluppare, tenuto conto dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, normative o contrattuali differenti, e senza pregiudizio per l'applicazione della clausola 5.1 purché il principio di non-discriminazione contemplato alla clausola 4.1 sia rispettato.
3. Il presente accordo non reca pregiudizio al diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, ivi compreso il livello europeo, contratti che adattino e/o integrino le sue disposizioni in modo da tener conto dei bisogni specifici delle parti sociali interessate.
4. Il presente accordo non reca pregiudizio alle disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare a quelle relative alla parità di trattamento o alle pari opportunità uomo/donna.
5. La prevenzione e la composizione di controversie e ricorsi che derivino dall'applicazione del presente accordo saranno affrontate conformemente alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali.
6. Se una delle parti ne fa richiesta, le parti firmatarie rivedranno il presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio.

ALL. 7

43

7 - Udienza Pubblica del
28 ottobre 1997

Reg. Gen. N. 08819/97
Sentenza N. 2635

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE TERZA PENALE

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. SGI

per diritti L. 6000
il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

Composta dagli Ill.mi Sigg.:

- | | | |
|---------------------|-----------|-------------|
| 1. dott. Papadia | Umberto | presidente |
| 2. dott. Accattatis | Vincenzo | consigliere |
| 3. dott. Morgigni | Antonio | consigliere |
| 4. dott. Fiale | Aldo | consigliere |
| 5. dott. Novarese | Francesco | consigliere |

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. SGI

per diritti L. 6000
il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto dal

PROCURATORE DELLA REPUBBLICA presso la pretura di Torino
e da
MORMILE ITALO, n. 26.935 Forza d'Angrò

avverso la sentenza 15.2.96 del pretore di Torino;

Udita la relazione fatta dal consigliere Antonio Morgigni;

Udita la requisitoria del sostituto procuratore generale, che
ha concluso per

Udito il difensore avv. Aliprandi

x inammissibilità - ricorso del P.M.

capo A): A.S.R. per il fatto non è previsto come reato.

capo C): reato

capo B): A.S.D. per il fatto non costituisce reato rim.
delle carte preassuntive.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. ANSA

per diritti L. 6000

il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

Svolgimento del processo.

Il 15 febbraio 1996 il pretore di Torino ha condannato alla pena di lire nove milioni d'ammenda Italo Mormile, ritenuto colpevole dei seguenti reati, commessi in concorso con numerosi responsabili di varie ditte, nella sua qualità di titolare del centro di medicina preventiva e del lavoro M.P.L.:

A) artt. 5 e 38 L. 20 maggio 1970 n. 300 - ipotesi grave - per avere sottoposto Anna Piscopiello al test di gravidanza in sede di visita d'assunzione;

B) artt. 5 e 38 cit. - ipotesi grave - per avere sottoposto all'esame per la ricerca degli oppiacei nelle urine ventuno persone in sede di visita d'assunzione; Giorgio Agostino in sede di visita periodica (20.2.1992); Vincenzo Frasegna in sede di visita d'idoneità fisica (15.10.1993);

C) artt. 6 L. 5 giugno 1990 n. 135 e 38 cit. 1. - ipotesi grave - per avere sottoposto ad esame per la ricerca di sieropositività due persone in sede di visita d'assunzione ed il suddetto Frasegna in sede di visita d'idoneità fisica (15.10.1993);

in Torino tra il 28.1.1992 ed il 10 novembre 1993.

Il procuratore della Repubblica presso la pretura di Torino ha proposto impugnazione, alla quale successivamente ha rinunciato.

Ricorre anche il difensore dell'imputato, deducendo violazione dell'art. 5 menzionato.



Il pretore avrebbe applicato la disposizione con interpretazione in *malam partem* ed in violazione del principio di legalità di cui all'art. 25 Cost., erroneamente disattendendo il costante orientamento della Corte di Cassazione anche se datato agli anni 1974 e 1975.

Rileva che la norma si riferirebbe esclusivamente ai lavoratori dipendenti e non ai soggetti da assumere.

Lamenta, inoltre, violazione dell'art. 5 cod. pen.

Evidenzia che la Corte di cassazione nella sentenza n. 9172 del 1974 aveva precisato essere la disposizione dello Statuto dei lavoratori formulata in modo tale da rendere non agevole il compito di colui che è chiamato a fissare i limiti del divieto previsto. Nella specie, poi, l'interpretazione del giudice di legittimità è stata sempre nel senso dell'insussistenza degli illeciti contestati.

Aggiunge che le richieste di visita erano consegnate in busta aperta a coloro che dovevano essere visitati: non venivano adottati sistemi per tenere questi ultimi all'oscuro degli accertamenti da compiere.

Non sarebbe, infine, applicabile l'ipotesi grave.

Motivi della decisione

L'impugnazione del pubblico ministero è inammissibile per rinunzia.

Il ricorso dell'imputato ~~è fondato in parte.~~

Il pretore nella sua ~~decisione esamina dapprima~~ la violazione della legge n. 135 del 1990 ed, alla luce dei principi desumibili dalla sentenza n. 218 del 1994 della Corte costituzionale, è correttamente pervenuto alla pronuncia di condanna dell'imputato.

La disciplina ~~de qua~~ all'art. 6 statuisce:

"1. E' vietato ai datori di lavoro pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

2. Si applica alle violazioni delle disposizioni contenute nel comma 1 il sistema sanzionatorio previsto dall'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300."

Come è possibile constatare dalla semplice lettura della norma il legislatore ha operato una precisa ed espressa parificazione tra la posizione di coloro che già sono lavoratori dipendenti e coloro che aspirano ad esserlo e si sottopongono a visita, finalizzata all'assunzione.

Fin qui la motivazione del primo giudice è da condividere pienamente, perché conforme al dettato legislativo.

Successivamente il pretore desume dall'art. 32 della Costituzione un divieto assoluto di accertamenti sanitari per tutti i cittadini, derogabile solo da esprese disposizioni eccezionali.

Passa, quindi, all'esame dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori e ricorda che questo mira a conseguire due risultati: la tutela dell'interesse alla salute ed il diritto



reciproco di datore di lavoro e lavoratore al puntuale adempimento delle prestazioni assunte con il contratto di lavoro, attraverso l'esame dell'idoneità fisica a svolgere le mansioni assegnate.

Quel giudice non ravvisa differenza tra la posizione degli assunti e quella degli assumendi.

Critica, pertanto, l'orientamento di questa corte, secondo cui l'art. 5 predetto non si riferisce agli assumendi.

Osserva che l'interpretazione restrittiva non è condivisa dalla sezione lavoro di questa corte ed è contraddetta da numerose scelte legislative, sopravvenute negli ultimi venti anni.

Constata che il terzo comma dell'art. 5 risulta aggiunto con un emendamento Ricorda che l'articolo - già intitolato "assenze per malattia" e modificato in "accertamenti sanitari" - riguardava i lavoratori già assunti. Assume che il comma aggiunto concerne genericamente la valutazione d'idoneità e, per questo motivo, menziona soltanto i "lavoratori" senza aggiungere la dizione "dipendenti".

Precisa che il seguente articolo 8 prevede il "divieto d'indagini sulle opinioni" riferito sia agli assunti che agli assumendi. Ne deduce che l'art. 5, non effettuando questa diversificazione, comprenderebbe ambedue le posizioni.

Menziona, infine, le seguenti leggi: aumento dell'organico delle forze di polizia; testo unico delle leggi in materia di stupefacenti; parità di trattamento dei lavoratori; malattie infettive e diffuse; tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli e del lavoro minorile ed altre. Asserisce che da questo quadro complessivo si evince l'eliminazione di ogni



diffarenza tra dipendente ed avviato al lavoro, per quanto riguarda la tutela della libertà, della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Conclude che il divieto di cui all'art. 5 in esame riguarda ogni lavoratore.

Il collegio non condivide questa interpretazione, pur apprezzando vivamente lo sforzo di adeguamento in essa contenuto ed auspicando un sollecito intervento del legislatore, per l'aggiornamento della disposizione.

L'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 così recita:

"Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico."

Il successivo articolo 8 detta:

"E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini ... sulle opinioni ...".

E', altresì, opportuno ricordare l'obsoleto - per alcuni - art. 14 R.D. 16 marzo 1942, n. 262 "Disposizioni sulla legge in generale", secondo cui "nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di essa e dalla intenzione del legislatore". Né va trascurato il successivo art. 14, il quale dispone che "Le leggi penali ... non si applicano oltre i casi e i tempi in essi considerati."



Il giudice, dunque, deve compiere un ordinario sforzo d'umiltà e soffermarsi sul significato letterale della disposizione e non ergersi a legislatore, facendo dire alla norma non ciò che essa testualmente prevede ma ciò che si vorrebbe avesse detto. Ci si renda conto che non è difficile conseguire l'opposto risultato: è sufficiente estendere il significato di un termine; svolgere qualche raffronto con altre statuizioni similari; evidenziare i mutamenti legislativi e la norma muta radicalmente significato.

Il compito della Corte di legittimità è, invece, proprio quello di evitare "fughe interpretative in avanti" e di lasciare che sia il parlamento a svolgere il suo ruolo di legislatore.

E' evidente, dunque, che la questione centrale consiste nello stabilire il significato della parola "lavoratore", poiché il terzo comma dell'art. 5 vieta che lo stesso sia sottoposto a controllo d'idoneità fisica da parte di medici privati.

Il lavoratore è colui che presta un'attività volta al conseguimento di un risultato determinato.

Coloro che chiedono di essere assunti o hanno in corso la relativa assunzione sono futuri lavoratori ma non lo sono ancora.



La legge spesso prende in attenta considerazione la loro posizione ed appresta un complesso sistema di tutela. Tale garanzia, però, per quanto estesa, non copre ancora ogni profilo possibile: i varchi pregressi sono stati e continuano ad essere chiusi dalla legislazione, ma taluno è ancora presente. Tra questi rientra la fattispecie in esame.

L'assunto, secondo cui il termine, non distinguendo tra assunti ed assumendi, si riferirebbe ad entrambi è palesemente erroneo, perché contrario al dettato del ricordato art. 14 delle preleggi e cioè al significato proprio della parola: il lavoratore - si ripete - è colui che lavora e non colui che aspira a lavorare.

La tesi opposta è una forzatura, non consentita in materia penale.

Se il giudizio riguardasse una controversia di lavoro, questo stesso collegio riterrebbe del tutto corretta l'interpretazione data dal pretore, poiché in materia civile è consentita l'analogia in bonam partem.

Nel presente, però, si discute dell'applicazione di una pena ed il criterio da seguire è esattamente quello opposto: per tutelare i lavoratori - che hanno appunto altri rimedi loro forniti dall'ordinamento - non è possibile sanzionare comportamenti che il legislatore ha lasciato fuori dalla previsione punitiva.

Il raffronto con l'art. 8 ovvero con l'art. 6 della citata legge 5 giugno 1990, n. 133 va svolto non per dimostrare che il legislatore ha distinto le posizioni, poiché questa lettura, come ha dimostrato il pretore, può essere ribaltata, ma soltanto per evidenziare che la legge utilizza sotto il



profilo iussicale - e d'altronde non potrebbe fare diversamente, attesa la differenza concettuale esistente - le due "parole" distinte. Nell'art. 6 gli assumendi sono indicati come "persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro". Così, per rafforzare l'interpretazione accolta (conf. Cass. sez. 3 n. 09172 18/02/1974 ric. Grisoni rv. 128620; sez. 3 n. 04671 24/03/75 ric. Cantelli rv. 133722) basta dare uno sguardo al panorama normativo: ad esempio la legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento all'art. 1 stabilisce "è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro" e la legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti all'art. 8 regola la visita medica per coloro "che possono essere ammessi al lavoro" ed all'art. 9 "l'idoneità... al lavoro cui sono addetti ...".

In conclusione deve ancora ribadirsi che la sanzione di cui all'art. 38 dello Statuto dei lavoratori si applica ai datori che controllano, mediante visita eseguita da medici non appartenenti alle previste strutture pubbliche, l'idoneità fisica del lavoratore. Tale qualifica spetta soltanto al soggetto che espleti una concreta attività lavorativa e non a coloro che aspirano ad essere assunti. L'estensione della tutela repressiva a questi ultimi non è consentita in materia penale per il divieto di analogia in *malam partem*. La parificazione sotto il profilo sanzionatorio prevista in talune leggi (ad esempio nel successivo art. 8 della legge n. 300 del 1970 in ordine al divieto di indagini sulle opinioni e nell'art. 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135 sulla prevenzione e la lotta contro l'AIDS) per il caso di

controlli sanitari eseguiti su persone da assumere e su quelle già in servizio, "rafforza quest'interpretazione, proprio perché la differenza terminologica è espressamente stabilita: essa evidenzia l'ineliminabile diversità concettuale e lessicale esistente tra le due categorie.

Il motivo di ricorso attinente alla richiesta di annullamento con rinvio per il riesame della gravità dei fatti è del tutto apodittico, poiché il pretore ha fornito compiute argomentazioni, esprimendo una valutazione di merito incensurabile in sede di legittimità.

Analoghe considerazioni vanno svolte con riferimento alla consegna delle richieste di visita medica in busta aperta. La circostanza è del tutto irrilevante, in quanto la norma reprime proprio la condotta della sottoposizione a visita del lavoratore da parte di medici privati: in tali casi è evidente che il lavoratore è consapevole, proprio poiché si sottopone agli accertamenti sanitari.

Il ricorrente, infine, invoca l'applicazione dell'art. 5 cod. pen.: questo motivo è, però, assorbito nella soluzione accolta di conferma del pregresso orientamento giurisprudenziale.

Va, quindi, rideterminato l'aumento di pena per la continuazione.

Il pretore ha fissato la pena base di lire tre milioni e l'aumento per gli altri episodi in sei milioni.

Reputa il collegio di dovere rideterminare - tenendo presenti le osservazioni del pretore (pag 10 righe 8,9 e 10) - l'aumento per la continuazione in lire 480.000 d'ammenda e la pena finale di lire 3.480.000 d'ammenda.



P. Q. M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso del pubblico ministero; annulla senza rinvio la sentenza impugnata in ordine al reato di cui al capo A), ed a quello di cui al capo B) limitatamente ai fatti concernenti le visite in sede di assunzione, perché il fatto non è previsto come reato; ridetermina la pena in lire 3.480.000 d'ammenda; rigetta nel resto il ricorso.

Roma, 28 ottobre 1997.

Il Consigliere-estensore

(dott. Antonio Morgigni)

Il Presidente

(dott. Umberto Papadia)

DEPOSITATA IN CANCELLERIA
il 13 GEN 1998
IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA
IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
dott. Fiorella Dorati



ALL. 8

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 partecipazione 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. 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