

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.

Articolo 2**Disposizioni finali**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro (*) o procurano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

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

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

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

(*) Data : due anni dall'adozione della presente direttiva.

ALLEGATO**DICHIARAZIONE DA ISCRIVERE NEL PROCESSO VERBALE DEL CONSIGLIO**

La Commissione ha dichiarato:

"la direttiva nel suo complesso

1. La Commissione ha proposto di inserire, all'articolo 2 paragrafi 1 e 2 della direttiva, le clausole tipo figuranti nelle direttive che stabiliscono le prescrizioni minime relative alla possibilità di adozione di disposizioni più favorevoli e al non abbassamento del livello generale di protezione.

Poiché l'atto adottato è una direttiva rivolta agli Stati membri, la Commissione ritiene infatti insufficiente che l'obbligo loro imposto a tale riguardo figuri espressamente solo nell'accordo concluso tra le parti sociali.

2. Benché spetti agli Stati membri stabilire il regime di sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate in applicazione della presente direttiva, queste ultime devono essere, conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia, effettive, proporzionali e dissuasive.
3. La presente direttiva dovrebbe essere applicata senza alcuna discriminazione basata sulla razza, sul sesso, sulla tendenza sessuale, sul colore, sulla religione o sull'origine nazionale."

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE**PREAMBOLO**

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

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

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;
4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 17 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;

5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole reinserimento nella vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e familiari;
6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori;
7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;
8. considerando che gli uomini dovrebbero essere motivati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali tramite programmi di sensibilizzazione;
9. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni e disposizioni minime sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché sia tenuto conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;
10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;

11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, contemplare il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;
12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le condizioni di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
13. considerando che le Parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.
2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo, attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano avere cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.
2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 deve, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.
3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:
 - a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
 - b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;
 - c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;
 - d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;

- e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;
 - f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.
- 4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.
 - 5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al rapporto di lavoro del lavoratore.
 - 6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti, si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
 - 7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

8. Tutte le questioni di sicurezza sociale legate al presente accordo dovranno essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: Assenza dal lavoro per forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti relative a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso le modalità di applicazione della clausola 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori in materia; resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni in considerazione di circostanze particolari.
4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero procurano che le parti sociali ⁽¹⁾ attuino le disposizioni necessarie mediante accordi entro tale lasso di tempo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo, fruire al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.
5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge i contratti collettivi e le prassi nazionali.
6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe, innanzitutto essere sottoposta, dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

(1) Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sociale.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio qualora una di esse ne faccia domanda.

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995

(f.to) Fritz Verzetnitsch, Presidente della CES	(f.to) Antonio Castellano Auyanet Presidente del CEEP	(f.to) François Perigot Presidente dell'UNICE
(f.to) Emilio Gabaglio Segretario Generale CES bld. Emile Jacquain 155 1210 Bruxelles	(f.to) Roger Gourvès Segretario Generale CEEP rue de la Charité 15 1040 Bruxelles	(f.to) Zygmunt Tyszkiewicz Segretario Generale UNICE rue Joseph II 40 1040 Bruxelles

L 14/6

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 12.

DIRETTIVA 97/80/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,

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

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 189 C del trattato⁽³⁾,

- (1) considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati «gli Stati membri», desiderosi di dare attuazione alla Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta alla discriminazione in tutte le sue forme, in specie quelle basate sul sesso, il colore, la razza, le opinioni e le credenze;
- (3) considerando che nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, al punto 16, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne, si afferma fra l'altro che «occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere»;
- (4) considerando che, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- (5) considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha consultato nuovamente sul contenuto della proposta, a norma dell'articolo 3,

paragrafo 3 dell'accordo, dette parti sociali, le quali le hanno comunicato il proprio parere;

- (6) considerando che al termine di questa seconda di consultazione le parti sociali non hanno comunicato alla Commissione di voler avviare il procedimento per la conclusione di un accordo, previsto dall'articolo 4 del suddetto accordo;
- (7) considerando che, a norma dell'articolo 1 di detto accordo, la Comunità e gli Stati membri si propongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita di lavoro; che, dando applicazione concreta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne, si contribuisce alla realizzazione di tale obiettivo;
- (8) considerando che il principio della parità di trattamento è enunciato all'articolo 119 del trattato e nella direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁽⁴⁾, nonché nella direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 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⁽⁵⁾;
- (9) considerando che la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)⁽⁶⁾ contribuisce anch'essa all'attuazione concreta dell'uguaglianza fra uomini e donne; che tale direttiva non deve pregiudicare le direttive sopra citate in materia di parità di trattamento: che le lavoratrici che sono oggetto di tale direttiva devono anch'esse beneficiare alle stesse condizioni, delle modifiche delle regole sull'onere della prova;

(1) GU C 332 del 7. 11. 1996, pag. 11 e

GU n. C 185 del 18. 6. 1997, pag. 21.

(2) GU C 133 del 28. 4. 1997, pag. 34.

(3) Parere del Parlamento europeo del 10 aprile 1997 (GU C 132 del 28. 4. 1997, pag. 215), posizione comune del Consiglio del 24 luglio 1997 (GU C 307 dell'8. 10. 1997, pag. 6), e decisione del Parlamento europeo del 6 novembre 1997 (GU C 358 del 24. 11. 1997).

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

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

(6) GU L 348 del 28. 11. 1992, pag. 1.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/7

- (10) considerando che anche la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro in materia di congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla Confederazione europea dei sindacati⁽¹⁾ è basata sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne;
- (11) considerando che i riferimenti ai termini «via giudiziaria» e «organo giurisdizionale» riguardano meccanismi tramite i quali le controversie possono essere deferite, per esame e decisione, ad organi indipendenti che possono pronunciare decisioni vincolanti per le parti della controversia;
- (12) considerando che per «procedimenti non giurisdizionali» si intendono, in particolare, procedimenti quali la conciliazione e la mediazione;
- (13) considerando che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali;
- (14) considerando che spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice;
- (15) considerando che è necessario tenere conto della specificità dei sistemi giuridici di alcuni Stati membri, tra l'altro nel caso in cui sia possibile concludere che sussiste una discriminazione se la parte convenuta non è in grado di convincere l'organo giurisdizionale o l'autorità competente che non si è verificata una violazione del principio della parità di trattamento;
- (16) considerando che gli Stati membri possono non applicare le norme relative all'onere della prova a procedimenti in cui spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente l'istruzione dei fatti; che i procedimenti di cui sopra sono quelli nei quali la parte attrice è dispensata dal provare i fatti per i quali l'istruzione spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente;
- (17) considerando che le parti attrici in giudizio potrebbero essere private di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità di trattamento dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali se il fatto di fornire la prova della presunta discriminazione non avesse l'effetto di imporre alla parte convenuta l'onere di dimostrare che la prassi da essa seguita non costituisce in realtà una discriminazione;
- (18) considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee ha pertanto riconosciuto che occorre modificare le regole concernenti l'onere della prova quando esista una presunta discriminazione e che, ove tale situazione si verifichi, l'applicazione effettiva

del principio della parità di trattamento esige che l'onere della prova sia a carico della parte convenuta;

- (19) considerando che la prova della discriminazione è tanto più difficile da fornire quando si tratti di discriminazione indiretta; che è quindi necessario definire la discriminazione indiretta;
- (20) considerando che l'obiettivo di una adeguata modifica delle regole concernenti l'onere della prova non è sufficientemente realizzato in tutti gli Stati membri e che, secondo il principio di sussidiarietà enunciato nell'articolo 3 B del trattato CE, ed il principio di proporzionalità, esso deve essere conseguito a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a fissare norme minime e non va al di là di quanto è necessario a tale scopo.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo

La presente direttiva mira a garantire che sia accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento che sono diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti del principio della parità di trattamento di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento implica che non deve essere fatta, direttamente o indirettamente, alcuna discriminazione basta sul sesso.
2. Ai fini del principio della parità di trattamento di cui al paragrafo 1, sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica:
 - a) alle situazioni contemplate dall'articolo 119 del trattato e dalle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE nonché, in caso di discriminazione basata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;

⁽¹⁾ GU L 145 del 19. 6. 1996, pag. 4.

L 14/8

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1. 91

b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

2. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, la presente direttiva non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 4

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

Articolo 5

Informazione

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo.

Articolo 6

Salvaguardia del livello di tutela

L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di tutela dei

lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le prescrizioni minime in essa previste.

Articolo 7

Attuazione

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 1° gennaio 2001. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

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

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, al più tardi due anni dopo l'attuazione della presente direttiva, tutte le informazioni utili affinché la Commissione possa elaborare una relazione sull'applicazione della presente direttiva, da sottoporre al Parlamento europeo e al Consiglio.

Articolo 8

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNCKER