

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/9

DIRETTIVA 97/81/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale 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 (n. 14) 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;
- (3) considerando che il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che «la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale»;
- (4) considerando che il Consiglio non ha deliberato sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza⁽¹⁾, né sulla modifica a tale proposta⁽²⁾, né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro⁽³⁾;
- (5) considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;
- (6) 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 flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;
- (7) 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;
- (8) considerando che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP), Confederazione europea dei sindacati (CES)] hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 19 giugno 1996, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale; che esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta del 12 marzo 1997, un periodo supplementare di tre mesi; che la Commissione ha concesso tale periodo;
- (9) considerando che il 6 giugno 1997 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;
- (10) 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⁽⁴⁾, 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;
- (11) considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale;

(1) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 6.

(2) GU C 305 del 5. 12. 1990, pag. 3.

(3) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 4.

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

L 14/10

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1. 98

che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;

(12) considerando che le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, pur dichiarando di voler esaminare l'esigenza di accordi analoghi per altre forme di lavoro;

(13) considerando che nelle conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam i Capi di Stato e di governo dell'Unione europea si sono vivamente rallegrati dell'accordo concluso dalle parti sociali in materia di lavoro a tempo parziale;

(14) considerando che l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito dalla direttiva del Consiglio ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi;

(15) considerando che gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere meglio realizzati a livello comunitario, ai sensi dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità enunciati nell'articolo 3 B del trattato; che la presente direttiva non eccede quanto è necessario per raggiungere tali obiettivi;

(16) considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;

(17) considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva del Consiglio, conformemente alle proprie comunicazioni del 14 dicembre 1993 sull'attuazione del protocollo sulla politica sociale e del 18 settembre 1996 sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro;

(18) considerando che la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale

evita d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

(19) considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo della sua proposta di direttiva contenente l'accordo quadro;

(20) considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale;

(21) considerando che la clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro dispone che gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli;

(22) considerando che la clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro dispone che l'attuazione della presente direttiva non può giustificare alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno Stato membro;

(23) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

(24) considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea afferma che l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario;

(25) 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 stessa;

(26) 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

La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/11

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano 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.

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 mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNKER

L 205/66

[IT]

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

22. 7. 98

DIRETTIVA 98/52/CE DEL CONSIGLIO**del 13 luglio 1998****relativa all'estensione della direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,visto il parere del Parlamento europeo⁽²⁾,visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,considerando che il Consiglio, agendo conformemente all'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo 14 sulla politica sociale, allegato al trattato, e in particolare all'articolo 2, paragrafo 2, ha adottato la direttiva 97/80/CE⁽⁴⁾; considerando che tale direttiva non si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che il Consiglio europeo tenutosi ad Amsterdam il 16 e 17 giugno 1997 ha preso atto con soddisfazione dell'accordo raggiunto in sede di Conferenza intergovernativa sull'inserimento nel trattato dell'accordo sulla politica sociale ed ha inoltre notato che occorre individuare uno strumento che permettesse di attribuire effetti giuridici alla volontà del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord di accettare le direttive già adottate nel quadro di tale accordo e quelle che potranno esserlo prima dell'entrata in vigore del trattato di Amsterdam;

considerando che nel Consiglio del 24 luglio 1997 il Consiglio e la Commissione hanno concordato di dare effetto alle conclusioni adottate nel Consiglio europeo di Amsterdam; che essi hanno altresì concordato di applicare la stessa procedura, *mutatis mutandis*, alle direttive future adottate sulla base dell'accordo sulla politica sociale; che la presente direttiva intende realizzare tale fine applicando la direttiva 97/80/CE al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che la non applicabilità della direttiva 97/80/CE al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord esercita dirette conseguenze sul funzionamento del mercato comune; che un'attuazione effettiva in tutti gli Stati membri del principio di parità di trattamento per gli uomini e le donne, in particolare per quanto concerne le regole in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, migliorerà il funzionamento del mercato comune;

considerando che l'adozione della presente direttiva renderà la direttiva 97/80/CE applicabile nel Regno Unito; che dalla data di entrata in vigore della presente direttiva l'espressione «Stati membri» della direttiva 97/80/CE va interpretata come comprendente il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che è opportuno che il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord benefici dello stesso periodo di tre anni che è stato concesso agli altri Stati membri per porre in atto le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva 97/80/CE,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Fatto salvo il disposto dell'articolo 2 della presente direttiva, la direttiva 97/80/CE si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

Articolo 2

All'articolo 7 della direttiva 97/80/CE viene inserito il seguente paragrafo dopo il primo paragrafo:

«Per il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la scadenza del 1° gennaio 2001 stabilita al paragrafo 1 diventa 22 luglio 2001.»

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 13 luglio 1998.

*Per il Consiglio**Il presidente*

W. SCHÜSSEL

⁽¹⁾ GU C 332 del 7. 11. 1996, pag. 11.⁽²⁾ GU C 167 dell'1. 6. 1998.⁽³⁾ GU C 157 del 25. 5. 1998, pag. 64.⁽⁴⁾ GU L 14 del 20. 1. 1998, pag. 6.

ALLEGATO 9

I. SENTENZE**Dinanzi alla Corte****Causa C-411/96****Margaret Boyle e a. / Equal Opportunities Commission****Politica sociale**

27 ottobre 1998

Pregiudiziale***«Parità di retribuzione e parità di trattamento tra gli uomini e le donne — Congedo di maternità — Diritti delle gestanti in materia di assenze per malattia, ferie annuali e maturazione dei diritti a pensione»*****(Plenum)**

Con ordinanza 15 ottobre 1996, giunta alla Corte il 23 dicembre seguente, l'Industrial Tribunal di Manchester ha sollevato cinque questioni relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (in prosieguo: la «direttiva sulla parità delle retribuzioni»), della direttiva del Consiglio 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 (in prosieguo: la «direttiva sulla parità di trattamento»), nonché della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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 (in prosieguo: la «direttiva 92/85»).

Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra la signora Boyle e a. ed il loro datore di lavoro, la Equal Opportunities Commission (in prosieguo: la «EOC»), in ordine al Maternity Scheme (regime di

maternità) che quest'ultimo applica al suo personale.

Le sei ricorrenti nel processo a quo sono dipendenti dell'EOC in età feconda. Hanno lavorato per almeno un anno alle dipendenze del detto datore di lavoro e almeno tre di esse hanno usufruito di un congedo di maternità nel corso degli ultimi anni.

Ai sensi del contratto i dipendenti che si trovino in situazione di incapacità lavorativa a causa di malattia hanno diritto alla retribuzione integrale durante un periodo massimo di sei mesi su un periodo di dodici mesi. Essi ricevono successivamente la metà della retribuzione durante un periodo massimo di dodici mesi su un periodo di quattro anni. Un'altra clausola prevede che qualunque permesso non retribuito comporta una riduzione della durata delle ferie annue proporzionalmente alla durata del detto permesso.

Il Maternity Scheme costituisce l'oggetto della lite nel processo a quo. Le interessate hanno adito l'Industrial Tribunal di Manchester per ottenere da quest'ultimo la dichiarazione di nullità o di inapplicabilità di talune clausole della detta normativa nella parte in cui risultano

discriminatorie nei confronti dei lavoratori di sesso femminile e quindi in contrasto con le disposizioni del diritto comunitario.

In forza di una di tali clausole qualunque lavoratrice subordinata che abbia maturato almeno un anno di anzianità alle dipendenze dell'EOC ha diritto a tre mesi e una settimana di congedo di maternità con la piena retribuzione durante il periodo di assenza continua che precede e segue il parto. Tuttavia, per fruire di tale diritto, la dipendente deve dichiarare di avere l'intenzione di riprendere l'attività lavorativa presso l'EOC dopo il parto e, nell'ipotesi in cui non ritorni al lavoro, deve impegnarsi a rimborsare qualsiasi retribuzione che abbia ricevuto durante tale periodo, ad eccezione dello SMP cui ha diritto comunque.

Ai sensi di un'altra clausola controversa del Maternity Scheme la lavoratrice subordinata che abbia diritto al congedo di maternità retribuito potrà inoltre ottenere un congedo di maternità supplementare non retribuito.

Infine il Maternity Scheme dispone che la dipendente che non abbia diritto ad un permesso retribuito conserva i propri diritti contrattuali e le indennità che le spettano, eccetto la retribuzione, durante le prime quattordici settimane di congedo.

Il giudice a quo osserva che i lavoratori che fruiscono della possibilità di assentarsi dal lavoro conservando la retribuzione, a qualunque titolo ciò avvenga, ivi comprese le assenze per malattia e i permessi speciali, ad esclusione del congedo di maternità retribuito, non sono tenuti ad impegnarsi a rimborsare una parte della retribuzione qualora non riprendano l'attività lavorativa al termine del periodo di assenza dal lavoro. Inoltre è assodato che le lavoratrici subordinate che usufruiscono di permessi senza retribuzione nel corso della loro carriera sono molto più numerose degli uomini, soprattutto a causa dei congedi di maternità supplementari.

La prima questione

Con la prima questione il giudice a quo domanda in sostanza se la normativa comunitaria osti alla clausola di un contratto di lavoro che subordini il versamento, durante il congedo di maternità, di una retribuzione più elevata delle indennità

previste dalla normativa nazionale in materia di congedo di maternità alla condizione che la lavoratrice s'impegni a riprendere l'attività lavorativa dopo il parto.

A questo proposito si deve rilevare che, in considerazione del rischio che venga meno l'effetto utile delle disposizioni relative al congedo di maternità se non vi è contestuale mantenimento dei diritti connessi al contratto di lavoro, il legislatore comunitario ha previsto che il «mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata» alle lavoratrici cui si applica la direttiva devono essere garantiti nel caso del congedo di maternità.

La nozione di indennità cui si riferisce la direttiva 92/85 comprende invece qualsiasi reddito che la lavoratrice percepisca durante il congedo di maternità e che non le sia versato dal datore di lavoro in forza del rapporto di lavoro.

A questo riguardo le disposizioni della direttiva sono volte a garantire che la lavoratrice fruisca durante il congedo di maternità di un reddito di importo per lo meno equivalente a quello della prestazione prevista dalle normative previdenziali nazionali in caso di interruzione dell'attività lavorativa per motivi di salute.

Un reddito di tale livello deve essere garantito alle lavoratrici durante il congedo di maternità, sia che venga versato, sotto forma di indennità o che lo sia sotto forma di retribuzione ovvero risulti dalla combinazione di entrambe.

Tuttavia, la direttiva non intende garantire alla lavoratrice un reddito più elevato di quello che il datore di lavoro si sarebbe impegnato a versarle in forza del contratto di lavoro in caso di assenza per malattia.

Ne deriva che una clausola di un contratto di lavoro in forza della quale la lavoratrice che non riprende l'attività lavorativa dopo il parto è obbligata a rimborsare la differenza tra la retribuzione che le è stata versata durante il congedo di maternità e le indennità che le erano dovute in forza della normativa nazionale in materia di congedo di maternità è compatibile con la direttiva 92/85 nei limiti in cui l'importo dei detti versamenti non sia inferiore al reddito che riceverebbe la lavoratrice interessata, in forza

della normativa previdenziale nazionale, in caso di interruzione dell'attività lavorativa per motivi di salute.

Non comporta pertanto una discriminazione fondata sul sesso la clausola di un contratto di lavoro che subordini l'applicazione di un regime più favorevole di quello previsto dalla normativa nazionale alla condizione che la lavoratrice gestante, diversamente da qualunque altro lavoratore assente dal lavoro per malattia, riprenda l'attività lavorativa dopo il parto dovendo in caso contrario rimborsare la retribuzione erogata in forza del contratto di lavoro durante il congedo di maternità qualora superi il livello delle indennità previste dalla normativa nazionale per il detto congedo.

La seconda questione

Con la seconda questione il giudice a quo domanda in sostanza se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che obblighi una lavoratrice subordinata, che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto, si assenti dal lavoro per malattia a causa di problemi di salute connessi alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisca durante l'assenza per malattia, a retrodatare il congedo di maternità retribuito all'inizio della sesta settimana precedente la settimana presunta per il parto ovvero all'inizio dell'assenza per malattia qualora tale seconda data sia successiva alla prima.

Occorre rilevare che la clausola controversa riguarda la situazione di una lavoratrice gestante che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto.

A questo proposito si deve rilevare che la direttiva 92/85 lascia agli Stati membri la facoltà di stabilire la data dell'inizio del congedo di maternità.

Pertanto una normativa nazionale può, come nella fattispecie su cui verte il processo a quo, stabilire che il congedo di maternità cominci alla data notificata dall'interessata al datore di lavoro in quanto data alla quale intende far iniziare il periodo di assenza ovvero il primo giorno dopo

l'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto in cui la dipendente è interamente o parzialmente assente dal lavoro a causa della gravidanza, qualora tale data sia precedente alla prima.

La clausola su cui verte la seconda questione pregiudiziale si limita a riflettere la scelta effettuata da una normativa nazionale del genere.

La terza questione

Con la terza questione il giudice a quo domanda se la normativa comunitaria osti alla clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime delle assenze per malattia durante il periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui un lavoratore di sesso femminile deve fruire in forza dell'art. 8 della direttiva 92/85 o di qualunque congedo di maternità supplementare che il datore di lavoro le conceda, salvo qualora decida di riprendere il lavoro facendo pertanto cessare definitivamente il congedo di maternità.

Va rilevato in proposito che, sebbene gli Stati membri siano tenuti ad adottare le misure necessarie affinché le lavoratrici fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane, si tratta di un diritto cui le lavoratrici possono rinunciare, eccezione fatta per le due settimane di congedo obbligatorio le quali iniziano nel Regno Unito il giorno del parto.

Se invece una lavoratrice si ammala nel corso del congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85 e si avvale del regime delle assenze per malattia e se tale assenza si conclude in un momento precedente la scadenza del detto congedo di maternità, non può essere privata del diritto di continuare a fruire, dopo tale data, del congedo di maternità previsto dalla citata disposizione sino alla scadenza del periodo minimo di quattordici settimane, conteggiato a decorre dalla data dell'inizio del congedo di maternità.

Occorre esaminare la terza questione pregiudiziale limitatamente al fatto che la clausola del contratto di lavoro ivi menzionata riguarda il congedo di maternità supplementare che il datore di lavoro concede al lavoratore di sesso femminile.

Si deve rilevare a questo proposito che il divieto di discriminazioni di cui alla direttiva sulla parità di trattamento non esige che una lavoratrice possa avvalersi simultaneamente del diritto al congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro e del regime delle assenze per malattia.

Di conseguenza perché un lavoratore di sesso femminile in congedo di maternità possa usufruire del regime di assenza per malattia può essergli richiesto di porre fine, in via definitiva, al congedo di maternità supplementare concessogli dal datore di lavoro.

La quarta questione

Con la quarta questione il giudice a quo intende in sostanza accertare se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che limiti il periodo di maturazione dei diritti alle ferie annuali al periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui i lavoratori di sesso femminile devono fruire ai sensi della direttiva 92/85.

Si deve rilevare che un numero molto più elevato di lavoratrici che di lavoratori usufruisce di assenze dal lavoro non retribuite nel corso della carriera a causa di congedi di maternità supplementari, con la conseguenza che la clausola controversa si applica in realtà ad una percentuale più elevata di donne che di uomini.

Tuttavia l'applicazione più frequente di siffatta clausola alle lavoratrici risulta dall'esercizio del diritto al congedo di maternità non retribuito che i datori di lavoro hanno loro concesso oltre al periodo di tutela garantita dall'art. 8 della direttiva 92/85.

Il congedo di maternità supplementare non retribuito costituisce un vantaggio specifico, che va oltre la tutela predisposta dalla direttiva 92/85 ed è riservato alle lavoratrici, con la conseguenza

che l'interruzione della maturazione dei diritti alle ferie annuali durante il detto congedo non può comportare un trattamento deteriore delle donne.

La quinta questione

Con la quinta questione il giudice a quo intende in sostanza accertare se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che limiti, nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro, la maturazione dei diritti a pensione durante il congedo di maternità al periodo nel corso del quale la lavoratrice riceve una retribuzione prevista da tale contratto di lavoro ovvero dalla normativa nazionale.

Si deve rilevare che la maturazione dei diritti a pensione nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro fa parte dei diritti connessi al contratto di lavoro delle lavoratrici.

Siffatti diritti devono, conformemente alla direttiva, essere garantiti durante il periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui le lavoratrici devono fruire.

Benché gli Stati membri abbiano la facoltà, conformemente alla direttiva 92/85, di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità adeguata alla condizione che la lavoratrice interessata possieda i requisiti per aver diritto ai detti vantaggi previsti dalle normative nazionali, una facoltà del genere non esiste per quanto riguarda i diritti connessi al contratto di lavoro.

Di conseguenza la maturazione, durante il congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85, dei diritti a pensione nell'ambito di un regime previdenziale aziendale non può essere subordinata alla condizione che la lavoratrice riceva durante tale periodo una retribuzione prevista dal contratto di lavoro o dallo SMP.

La Corte dichiara :

«1) L'art. 119 del Trattato CE, l'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative

all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, e l'art. 11 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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), non ostano alla clausola di un contratto di lavoro che subordini il versamento, durante il congedo di maternità di cui all'art. 8 della direttiva 92/85, di una retribuzione più elevata delle indennità previste dalla normativa nazionale in materia di congedo di maternità alla condizione che la lavoratrice si impegni a riprendere l'attività lavorativa dopo il parto durante almeno un mese dovendo in caso contrario rimborsare la differenza tra l'importo della retribuzione erogata durante il congedo di maternità e quello delle dette indennità.

- 2) *L'art. 8 della direttiva 92/85 e l'art. 5, n. 1 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, non ostano alla clausola di un contratto di lavoro che obblighi una lavoratrice subordinata che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto, si assenti dal lavoro per problemi di salute connessi alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisca durante l'assenza per malattia, a retrodatare il congedo di maternità retribuito all'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto ovvero all'inizio dell'assenza per malattia qualora tale seconda data sia successiva alla prima.*
- 3) *La clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime delle assenze per malattia durante il periodo di almeno quattordici settimane di congedo di maternità di cui un lavoratore di sesso femminile deve fruire ai sensi dell'art. 8, n. 1, della direttiva 92/85 a meno che decida di riprendere l'attività lavorativa facendo quindi cessare definitivamente il congedo di maternità non è compatibile con le disposizioni della direttiva 92/85. Per contro la clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime di assenza per malattia durante un congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro a meno che decida di riprendere il lavoro facendo quindi cessare definitivamente il congedo di maternità è compatibile con le disposizioni delle direttive 76/207 e 92/85.*
- 4) *Le direttive 92/85 e 76/207 non ostano alla clausola di un contratto di lavoro in forza della quale il periodo di maturazione dei diritti alle ferie annuali viene limitato al congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui i lavoratori di sesso femminile devono fruire ai sensi dell'art. 8 della direttiva 92/85, mentre la maturazione dei detti diritti viene interrotta durante qualsiasi periodo di congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro.*
- 5) *La direttiva 92/85 osta alla clausola di un contratto di lavoro che limiti, nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro, la maturazione dei diritti a pensione durante il congedo di maternità di cui all'art. 8 della*

detta direttiva al periodo nel corso del quale la lavoratrice riceve una retribuzione prevista dal detto contratto o dalla normativa nazionale».

L'avvocato generale D. Ruiz-Jarabo Colomer ha presentato le sue conclusioni all'udienza della Corte del 19 febbraio 1998.

Egli proponeva di risolvere le questioni pregiudiziali come segue:

- «1) Nella fattispecie che ci occupa, né l'art. 119 del Trattato di Roma, né la direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, relativa al 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, né la direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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, né la direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) ostano all'applicazione di clausole come quelle in esame, le quali prevedono quanto segue:
 - a) che un datore di lavoro, che sia disposto a garantire, a favore delle sue dipendenti, una tutela maggiore di quella stabilita dalla legge in materia di retribuzione durante il congedo di maternità, esiga in contropartita che le dipendenti dichiarino prima di iniziare il congedo di maternità che intendono tornare al lavoro e assumano l'impegno di rifondere la differenza tra la retribuzione integrale che sarà stata loro versata e l'indennità legale di maternità che avrebbero ricevuto se non si fossero impegnate a riprendere l'attività lavorativa per almeno un mese;
 - b) se una lavoratrice desidera iniziare il congedo di maternità ad una data anteriore alle sei settimane precedenti la data prevista del parto ed è assente dal lavoro per una malattia connessa alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisce durante tale assenza, il congedo di maternità può essere retrodatato alla data più recente tra l'inizio dell'assenza per malattia e l'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto;
 - c) viene vietato ad una lavoratrice che ha iniziato il congedo di maternità o che si trova in congedo di maternità non retribuito di fruire del regime delle assenze per malattia con mantenimento della retribuzione integrale, nel caso in cui durante il congedo di maternità possa percepire la sola indennità legale di malattia, a meno che non scelga, con tre settimane di preavviso, di tornare al lavoro e pertanto di porre fine, ove il parto sia già avvenuto, alla situazione specifica relativa alla maternità, a condizione che siano trascorse le due settimane di congedo di maternità obbligatorio;
 - d) viene limitato il periodo durante il quale le ferie annuali possono essere maturate al periodo minimo legale di quattordici settimane di congedo di maternità e, di conseguenza, viene esclusa la maturazione delle ferie durante ogni ulteriore periodo di congedo di maternità.
- 2) E' contraria al combinato disposto dell'art. 11, punto 2, lett. a) della direttiva 92/85, e dell'art. 8 della medesima direttiva, la condizione che limiti il periodo durante il quale possano essere maturati i diritti a pensione in un regime previdenziale aziendale durante le quattordici settimane di congedo di maternità al periodo durante il quale la donna percepisca, sotto forma di stipendio o di indennità legale di maternità, una retribuzione erogata dal datore di lavoro».

I. SENTENZE

Dinanzi alla Corte

Causa C-394/96

Mary Brown / Rentokil Ltd

Politica sociale

30 giugno 1998

Pregiudiziale

«Parità di trattamento tra uomini e donne — Licenziamento di una gestante — Assenze dovute ad una malattia che trova origine nella gravidanza»

(Plenum)

Con ordinanza 28 novembre 1996, la House of Lords ha sottoposto alla Corte due questioni vertenti sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE.

Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia fra la signora Brown e la Rentokil Ltd (in prosieguo: la «Rentokil») a proposito del licenziamento della prima avvenuto nel corso della gravidanza.

Dall'ordinanza di rinvio risulta che la signora Brown era dipendente della Rentokil, in qualità di autista. La sua attività consisteva principalmente nel trasporto e nella sostituzione delle unità «Sanitact» in negozi ed altri centri. Secondo l'interessata, si trattava di un lavoro pesante.

Nell'agosto 1990, la signora Brown comunicava alla Rentokil di essere in stato interessante. Ella incontrava poi difficoltà connesse alla sua gravidanza. A partire dal 16 agosto 1990, ella presentava in successione certificati della durata di quattro settimane in cui venivano diagnosticati diversi disturbi dovuti alla gravidanza. Ella cessava di lavorare dalla metà dell'agosto 1990.

La Rentokil aveva inserito, nei contratti di lavoro dei suoi dipendenti, una clausola che prevedeva

il licenziamento del lavoratore interessato, uomo o donna, in caso di assenza ininterrotta per malattia protrattasi oltre le 26 settimane.

Con lettera del 30 gennaio 1991, la ricorrente veniva quindi licenziata, con effetto dall'8 febbraio 1991, mentre si trovava in stato di gravidanza. Il parto avveniva il 22 marzo seguente.

Con sentenza registrata il 5 agosto 1991, l'Industrial Tribunal respingeva il ricorso che la signora Brown aveva proposto avverso il suo licenziamento.

La signora Brown ricorreva in ultima istanza dinanzi alla House of Lords che ha sottoposto alla Corte due questioni pregiudiziali.

Secondo la costante giurisprudenza della Corte il licenziamento di una lavoratrice a motivo della gravidanza o per un motivo basato sostanzialmente su tale stato può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione basata sul sesso.

Dal fascicolo di causa risulta che tale questione si riferisce al licenziamento di una lavoratrice nel corso della sua gravidanza a motivo di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da

tale stato. Come ha osservato la Rentokil, la causa del licenziamento della signora Brown risiede nella circostanza che ella era malata nel corso della sua gravidanza al punto da essere inidonea al lavoro per 26 settimane. E' d'altronde pacifico che tale malattia trovava la sua origine nella gravidanza.

Ora, il licenziamento di una donna nel corso della sua gravidanza non può basarsi su motivi relativi all'incapacità che comporta il suo stato di fornire le prestazioni lavorative a cui essa si è impegnata nei confronti del suo datore di lavoro. Se una interpretazione del genere venisse adottata, il beneficio della tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza sarebbe riservato alle sole lavoratrici gestanti in grado di adempiere gli obblighi del loro contratto di lavoro, di guisa che le disposizioni della direttiva sarebbero private della loro pratica efficacia.

Infatti, se lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, ciò non toglie che la gravidanza corrisponde ad un periodo nel corso del quale possono presentarsi disturbi e complicazioni che possono costringere la donna ad uno stretto controllo medico e, se del caso, ad osservare un riposo assoluto durante l'intero periodo della gravidanza o parte di questa. Tali disturbi e complicazioni, che possono comportare un'incapacità lavorativa rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza e partecipano quindi della specificità di tale stato.

Nella citata sentenza Hertz la Corte ha concluso che durante il congedo di maternità, di cui fruisce in forza del diritto nazionale, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza.

Se una protezione del genere contro il licenziamento dev'essere riconosciuta alla donna durante il congedo di maternità, il principio di

non discriminazione, dal canto suo, impone una tutela analoga durante l'intero periodo della gravidanza. Infatti, come risulta dal punto 22 della presente sentenza, il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa, derivante dalla gravidanza è connesso al verificarsi dei rischi inerenti alla gravidanza e deve quindi ritenersi sostanzialmente basato sul fatto della gravidanza. Un licenziamento del genere può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso.

Ne consegue che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della sua gravidanza a seguito di assenze dovute ad una incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

Risulta dall'insieme delle considerazioni che precedono che, contrariamente a quanto la Corte ha affermato nella sentenza 29 maggio 1997, quando una lavoratrice si assenta a seguito di una malattia che trova la sua origine nella gravidanza o nel parto, nel caso in cui tale malattia si sia manifestata nel corso della gravidanza e si sia prolungata durante e dopo il congedo di maternità, l'assenza non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche durante il periodo che va dall'inizio della sua gravidanza all'inizio del congedo di maternità non può essere presa in considerazione per il calcolo del periodo che giustifica il suo licenziamento nell'ordinamento nazionale. Quanto all'assenza della lavoratrice dopo il congedo di maternità, essa può essere presa in considerazione alle stesse condizioni dell'assenza di un uomo a motivo di una incapacità lavorativa della stessa durata.

Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, non occorre risolvere la seconda.

La Corte dichiara :

«Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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, ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della sua gravidanza a seguito di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

Al riguardo, la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata nel corso della gravidanza in base ad una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di licenziare i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, dopo un determinato numero di settimane di assenza ininterrotta, è irrilevante».

L'avvocato generale D. Ruiz-Jarabo Colomer ha presentato le sue conclusioni all'udienza della Corte del 5 febbraio 1998.

Egli ha proposto alla Corte di giustizia di risolvere nei seguenti termini la prima questione pregiudiziale:

- 1) a) Il licenziamento di una gestante, a causa dell'incapacità lavorativa dovuta al suo stato di gravidanza, è in contrasto col combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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.
- b) La circostanza secondo cui il licenziamento avviene sulla base di una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento di un dipendente, indipendentemente dal sesso di questi, dopo un determinato numero di settimane di assenza continuata è influente sulla precedente soluzione».

Nel caso in cui la Corte di giustizia consideri, al contrario, che non sia discriminatorio licenziare una donna incinta a causa della incapacità lavorativa dovuta al suo stato di gravidanza, egli ha proposto che la seconda questione pregiudiziale venga risolta nei seguenti termini:

- 2) a) Il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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, non osta a che una gestante, che non soddisfi le condizioni imposte dalla normativa nazionale in ordine alla durata del suo rapporto di lavoro per aver diritto ad assentarsi per gravidanza o parto, sia licenziata durante il periodo in cui, se avesse avuto tale diritto, avrebbe potuto esercitarlo.
- b) La circostanza secondo cui il licenziamento della lavoratrice avviene sulla base di una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento di qualsiasi dipendente, indipendentemente dal sesso di questi, dopo un determinato numero di settimane di assenza continuata, è influente sulla precedente soluzione».

24-7-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 171

Visto il decreto ministeriale 14 giugno 1998 con il quale vengono definiti transitoriamente le procedure e i parametri standard di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), del citato regolamento;

Ritenuto opportuno innovare gradualmente le modalità di accesso ai corsi di laurea che, dalla loro attivazione non hanno ancora completato il primo ciclo di durata legale previsto dal relativo ordinamento didattico;

Decreta:

Art. 1.

1. Per l'anno accademico 1998-99 l'ammissione degli studenti ai corsi di laurea citati in premessa avviene per pubblico concorso effettuato secondo criteri e modalità definiti dalle università e pubblicizzati nei relativi bandi.

Art. 2.

1. La prova selettiva, qualora non diversamente disposto dai regolamenti didattici di Ateneo, consiste in una serie di domande con risposta a scelta multipla, elaborate da apposita commissione.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 20 luglio 1998

p. Il Ministro: GUERZONI

98A6625

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 27 maggio 1998.

Estensione della tutela della maternità e dell'assegno al nucleo familiare.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Visto l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

Visto l'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che ha previsto, tra l'altro, l'estensione, agli iscritti alla predetta gestione, della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico contributo fissato nella misura dello 0,5 per cento;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni ed integrazioni, concernente la tutela delle lavoratrici madri subordinate, la legge 29 dicembre 1987, n. 586, concernente la tutela per la maternità delle lavoratrici autonome, la legge 11 dicembre 1990, n. 379, concernente la tutela della maternità delle libere professioniste;

Visto l'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito nella legge 13 maggio 1988, n. 153, che ha istituito l'assegno per il nucleo familiare e le successive integrazioni e modificazioni;

Considerato che le regole contenute nelle citate leggi relative alla tutela della maternità e agli assegni al nucleo familiare non sono estensibili di per sé alla fattispecie in esame per la peculiarità della attività svolta dai soggetti iscritti alla gestione separata;

Considerato che per il regime della tutela della maternità e degli assegni al nucleo familiare e per la ricerca dell'adeguata disciplina non può, peraltro, prescindersi dalla entità delle risorse derivanti dal gettito contributivo sopra richiamato;

Ritenuto, pertanto, di doversi prendere a base di riferimento per il calcolo della prestazione economica di maternità il massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

Preso atto della previsione di gettito per l'anno 1998:

Ritenuta la necessità di contenere, per effetto dei limiti derivanti dalle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in base ai seguenti criteri:

a) pagamento dell'assegno ai nuclei il cui reddito familiare annuo, suddiviso per il numero dei componenti il nucleo stesso, non sia superiore agli otto milioni di lire pro-capite;

b) limite di reddito annuo pro-capite di lire dieci milioni in caso di nuclei monogenitoriali o con un inabile;

c) esclusione dell'assegno per i nuclei composti da due genitori ed un figlio minore e per i nuclei senza figli minori, purché non siano presenti inabili;

Decreta:

Art. 1.

Destinatari dell'assegno in caso di parto

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998, alle iscritte alla gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è corrisposto, in caso di parto, un assegno, una volta tanto, calcolato ai sensi dell'art. 2 del presente decreto. Dal beneficio sono escluse le lavoratrici iscritte ad altre forme obbligatorie e le pensionate.

2. L'assegno di cui al comma 1 è corrisposto a condizione che, nei confronti delle lavoratrici interessate, risultino attribuite tre mensilità della contribuzione dello 0,5 per cento, di cui all'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento.

24-7-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 171

3. Per l'anno 1998 l'assegno di parto è corrisposto anche se, nell'anno solare precedente quello dell'evento, non risulti attribuito alcun contributo.

Art. 2.

Misura dell'assegno

1. L'assegno di parto è calcolato in relazione al massimale di contribuzione ai fini dell'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti, con le seguenti percentuali:

0,60% nell'ipotesi di contribuzione, fino a quattro mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento;

1,20% nell'ipotesi di contribuzione, da cinque a otto mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento;

2,40% nell'ipotesi di contribuzione, da nove a dodici mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento.

2. Per l'anno 1998 l'assegno di parto è corrisposto in misura pari alla media degli importi risultanti dalle percentuali indicate nelle fasce di cui al comma precedente.

3. L'assegno di parto è corrisposto dalla competente gestione separata, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata, con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore.

4. La competente gestione separata provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi.

Art. 3.

Misura dell'assegno in caso di aborto

1. In caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, l'assegno di cui all'art. 1 è corrisposto nella misura pari alla metà degli importi determinati ai sensi dell'art. 2, comma 1, del presente decreto.

2. Per l'anno 1998 l'assegno di aborto è corrisposto nella misura pari alla metà dell'importo determinato ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente decreto.

3. L'assegno di aborto è corrisposto dalla competente gestione separata con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore. La domanda deve essere corredata da apposito certificato medico, rilasciato dalla competente unità sanitaria locale, comprovante il giorno dell'avvenuto aborto spontaneo o terapeutico.

Art. 4.

Assegni al nucleo familiare

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998 agli iscritti alla gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è estesa la disciplina dell'assegno al nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 13 maggio 1988, n. 153. Dal beneficio sono esclusi i lavoratori iscritti ad altre forme obbligatorie ed i pensionati.

2. L'assegno indicato al comma 1 è corrisposto ai soli nuclei il cui reddito familiare annuo, suddiviso per il numero dei componenti il nucleo, non sia superiore agli otto milioni di lire pro-capite. In caso di nuclei monogenitoriali o con un inabile, il limite di reddito annuo pro-capite è di dieci milioni di lire. Sono esclusi dall'assegno i nuclei composti da due genitori ed un figlio minore ed i nuclei senza figli minori, purché non siano presenti inabili.

3. L'assegno è corrisposto dalla competente gestione separata, a seguito di domanda presentata dai lavoratori interessati, con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore.

4. Ai soggetti indicati al comma 1, l'assegno non spetta se la somma dei redditi derivanti dalle attività indicate all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 27 maggio 1998

*Il Ministro del lavoro
e della previdenza sociale*
TREU

*p. Il Ministro del tesoro, del bilancio
e della programmazione economica*
PINZA

Registrato alla Corte dei conti il 18 giugno 1998;
Registro n. 1 Lavoro e previdenza sociale, foglio n. 209

98A6626

DECRETO 13 luglio 1998.

Scioglimento della società cooperativa edilizia «La Stabile» a r.l., in San Giovanni Persiceto.

IL DIRETTORE

DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
DI BOLOGNA

Visto l'art. 2544 del codice civile;

Vista la legge 17 luglio 1975, n. 400, art. 2;

Visto l'art. 18 della legge 31 gennaio 1992, n. 59;

Atteso che l'autorità amministrativa per le società cooperative ed i loro consorzi si identifica, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 febbraio 1947, n. 1577, con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

Visto il decreto del direttore generale della cooperazione del 6 marzo 1996 di decentramento alle direzioni provinciali del lavoro-servizio politiche del lavoro, l'adozione del provvedimento di scioglimento senza nomina di liquidatore di società cooperative, ai sensi dell'art. 2544 del codice civile;

21-12-1996

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

Serie generale - n. 1

DECRETO LEGISLATIVO 25 novembre 1996, n. 645.

Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 34 della legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante delega al Governo per il recepimento della direttiva 92/85/CEE in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

Visto l'articolo 6, comma 3, della legge 6 febbraio 1996, n. 52, legge comunitaria 1994, recante proroga dei termini della delega legislativa contemplata dall'articolo 34 della citata legge n. 146 del 1994;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204;

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1969, n. 1335;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 ottobre 1996;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 novembre 1996;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, della sanità, per la funzione pubblica e, gli affari regionali, per le pari opportunità e per la solidarietà sociale;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

Art. 2.

Linee direttrici

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1 e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, in conformità alle modifiche alle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione europea.

Art. 3.

Divieto di esposizione

1. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, di cui all'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, includono anche tutti quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro che sono indicati nell'allegato II.

Art. 4.

Valutazione e informazione

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come integrato dall'articolo 3, e fermo restando quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato I nel rispetto delle linee direttrici stabilite con i decreti di cui all'articolo 2, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui al comma 1 e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.