

**Proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

(2000/C 177 E/07)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

COM(1999) 565 def. — 1999/0225(CNS)

*(Presentata dalla Commissione il 6 gennaio 2000)*

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

visto il parere del Comitato delle regioni,

in considerazione di quanto segue:

- (1) L'Unione europea è fondata sui principi della libertà, della democrazia, del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi comuni a tutti gli Stati membri. Conformemente all'articolo 6, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea, l'Unione rispetta i diritti fondamentali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali quali principi generali del diritto comunitario.
- (2) L'articolo 13 del trattato che istituisce la Comunità europea conferisce al Consiglio il potere di adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.
- (3) Il principio della parità di trattamento tra i sessi è ormai consolidato da un consistente corpus di norme comunitarie, in particolare dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro<sup>(1)</sup>. Il trattato che istituisce la Comunità europea conferisce al Consiglio il potere di adottare misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

(4) Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione di tutte le persone contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, delle convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'OIL proibisce la discriminazione in materia di occupazione e di impiego.

(5) La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.

(6) Il trattato che istituisce la Comunità europea comprende tra i suoi obiettivi la promozione del coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione. A tal fine nel trattato è stato incorporato un nuovo capitolo sull'occupazione che fa della Comunità europea il tramite per sviluppare una strategia europea coordinata in materia di occupazione, al fine di promuovere una forza lavoro qualificata, adeguatamente formata e adattabile.

(7) Gli Orientamenti in materia di occupazione per il 1999, approvati dal Consiglio europeo a Vienna l'11 e 12 dicembre 1998, ribadiscono la necessità di promuovere le condizioni per una partecipazione più attiva sul mercato del lavoro, formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione a motivo di handicap, razza o origine etnica. Le conclusioni del Consiglio europeo di Vienna ribadiscono la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori più anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla forza lavoro.

(8) L'occupazione e l'impiego sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla loro piena partecipazione alla vita economica, culturale e sociale.

(9) La discriminazione basata su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà, nonché la libera circolazione delle persone.

<sup>(1)</sup> GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

- (10) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali per quanto concerne gli ambiti di cui alla presente direttiva dev'essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Le molestie che producono un clima lavorativo intimidatorio, ostile, offensivo o sgradevole, in relazione a qualsiasi causa di discriminazione, devono essere considerate alla stregua di una discriminazione.
- (11) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sugli handicap.
- (12) Una differenza di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata a una causa di discriminazione a una causa di discriminazione costituisce una effettiva qualificazione professionale.
- (13) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'Atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente di rispettare e non pregiudicare lo status riconosciuto dalle legislazioni nazionali alle chiese e associazioni o comunità degli Stati membri e, inoltre, di rispettare lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali.
- (14) La suddetta proibizione non deve pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici onde ridurre o eliminare le ineguaglianze associate alle summenzionate cause di discriminazione.
- (15) Le disposizioni della presente direttiva fissano requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non deve servire da giustificazione per far regredire la situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (16) È importante assicurare che le vittime di discriminazione dispongano di mezzi adeguati di protezione legale. Anche alle associazioni o alle persone giuridiche dev'essere conferito il potere di esercitare il diritto di difesa per conto delle vittime.
- (17) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica nelle cause civili contro la vittimizzazione e un adeguamento delle regole generali in materia di onere della prova.
- (18) Gli Stati membri devono fornire adeguate informazioni sulle disposizioni adottate in virtù della presente direttiva.
- (19) Gli Stati membri devono promuovere il dialogo fra le parti sociali ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione sul lavoro.
- (20) Gli Stati membri devono dotarsi dei mezzi necessari per assicurare che leggi, regolamenti, disposizioni amministrative, accordi collettivi, regolamenti aziendali interni o regolamenti a disciplina del lavoro autonomo, delle professioni o delle organizzazioni di categoria contrari al principio della parità di trattamento siano dichiarati nulli e privi di effetto o modificati.
- (21) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.
- (22) In base ai principi di sussidiarietà e proporzionalità enunciati all'articolo 5 del trattato che istituisce la Comunità europea, gli scopi della presente direttiva, in particolare la realizzazione di una base comunitaria omogenea, all'interno della Comunità per quanto riguarda il divieto di ogni discriminazione in materia di occupazione e di impiego non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzati meglio a livello comunitario. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1

#### Obiettivo

La presente direttiva mira a rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento di tutte le persone, a prescindere da razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali, per quanto concerne l'accesso all'occupazione e all'impiego, compresi gli aspetti della promozione, della formazione professionale, delle condizioni di lavoro e di affiliazione ad alcune organizzazioni.

#### Articolo 2

#### Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta di alcun genere per nessuna delle cause di cui all'articolo 1.

2. Ai sensi del paragrafo 1:

a) una discriminazione diretta si dà quando, per una qualsiasi causa di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarà trattata un'altra;

b) una discriminazione indiretta si dà quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono ripercuotersi negativamente su una persona o su più persone per una qualsiasi causa di cui all'articolo 1, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3. Le molestie nei confronti di una persona collegate a una delle cause di discriminazione e per gli aspetti di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di creare un ambiente intimidatorio, ostile, offensivo o sgradevole sono da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

4. Al fine di garantire il rispetto del principio di non discriminazione nei confronti dei disabili, si deve provvedere agli opportuni adattamenti, ove necessario, per consentire a tali persone di accedere e partecipare all'occupazione o progredire nella carriera, a meno che tale prescrizione non crei un onere indebito.

#### Articolo 3

##### **Campo d'applicazione**

La presente direttiva si applica:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di reclutamento, quale che sia il settore di attività e a tutti i livelli gerarchici, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, formazione professionale superiore e riqualificazione professionale;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, compresi la fine del rapporto e le retribuzioni;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque altra organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

#### Articolo 4

##### **Qualificazioni professionali effettive**

1. In deroga all'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque delle cause di discriminazione di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura delle particolari attività lavorative interessate o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca una qualificazione professionale effettiva.

2. Gli Stati membri possono disporre che, nel caso di organizzazioni pubbliche o private che perseguono direttamente ed essenzialmente uno scopo di guida ideologica nel campo della religione o delle convinzioni personali relativamente all'istruzione, all'informazione e all'espressione delle opinioni, nonché per le attività lavorative particolari svolte nel loro seno che vi siano direttamente ed essenzialmente collegate, una differenza di trattamento basata su una caratteristica pertinente collegata alla religione o alle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, in ragione della natura di tali attività, la caratteristica rappresenti una qualificazione professionale effettiva.

#### Articolo 5

##### **Giustificate difformità di trattamento collegate all'età**

In deroga all'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), in particolare le seguenti difformità di trattamento non costituiscono discriminazione diretta in ragione dell'età, laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima e siano appropriate e necessarie per il conseguimento di tale finalità:

- a) il divieto di accesso all'occupazione o la definizione di condizioni di lavoro speciali onde assicurare la protezione dei giovani e dei lavoratori anziani;
- b) la fissazione di un'età minima quale condizione per aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità;
- c) la fissazione di età diverse, per lavoratori, o gruppi, o categorie di lavoratori, per aver titolo alle prestazioni pensionistiche o di invalidità a causa di requisiti occupazionali d'ordine fisico o mentale;
- d) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle prescrizioni di formazione richieste dal lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di occupazione prima del pensionamento;
- e) la formulazione di norme riguardanti la durata dell'esperienza professionale;
- f) la previsione di limiti d'età appropriati e necessari al conseguimento di giustificati obiettivi di mercato del lavoro.

#### Articolo 6

##### **Azione positiva**

La presente direttiva fa salvo il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare misure volte a prevenire o compensare le ineguaglianze esistenti nei confronti delle persone cui si applica una qualunque delle cause di discriminazione di cui all'articolo 1.

*Articolo 7***Requisiti minimi**

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli per quanto riguarda il principio della parità di trattamento di quelle fissate nella presente direttiva.
2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire giustificato motivo per una riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

## CAPO II

**MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE***Articolo 8***Difesa dei diritti**

1. Gli Stati membri riconoscono a tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro il diritto di ricorrere, in via giurisdizionale o amministrativa, per l'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche il diritto di richiedere, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, l'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

*Articolo 9***Onere della prova**

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.
2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.
3. Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali, salvo diversa disposizione degli Stati membri.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 2.

*Articolo 10***Vittimizzazione**

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal

licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a qualsiasi altra azione legale di qualsiasi genere volta a ottenere l'esecuzione del principio della parità di trattamento.

*Articolo 11***Diffusione di informazioni**

1. Gli Stati membri assicurano che informazioni adeguate sulle disposizioni adottate in virtù della presente direttiva siano fornite agli organi preposti all'educazione e alla formazione professionale e siano adeguatamente divulgate nei luoghi di lavoro.
2. Gli Stati membri assicurano che le competenti autorità pubbliche siano informate, coi mezzi appropriati, di tutte le misure nazionali adottate in virtù della presente direttiva.

*Articolo 12***Dialogo sociale**

1. Gli Stati membri prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, dei contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.
2. Gli Stati membri incoraggiano le parti sociali a concludere al livello appropriato, compreso a livello di impresa, accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi rispettano il dettato della presente direttiva e delle relative misure nazionali di attuazione.

## CAPO III

**DISPOSIZIONI VARIE***Articolo 13***Ottemperanza alla direttiva**

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le leggi, i regolamenti e le disposizioni amministrative contrari al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi, nei contratti di lavoro individuali, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano le attività e le professioni autonome e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, siano dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

*Articolo 14***Sanzioni**

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro la data di cui all'articolo 15 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni.

*Articolo 15***Attuazione**

Gli Stati membri adottano le leggi, i regolamenti e le disposizioni amministrative necessari per ottemperare alla presente direttiva entro il 31 dicembre 2002 e ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione

ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

*Articolo 16***Relazione**

Entro due anni dalla data di cui all'articolo 15, gli Stati membri trasmettono tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della direttiva.

*Articolo 17***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo a quello di pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

*Articolo 18***Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

---