

2.5.3. È possibile, in particolare, che gli scarichi di acqua usata causino un grado massimo di inquinamento in un momento della giornata (il mattino, ad esempio), diverso da quello in cui è la densità dei bagnanti a raggiungere il suo massimo.

2.5.4. L'articolo 1 non definisce l'estensione delle zone di balneazione. Non si dovrebbe trascurare di porre in rapporto la localizzazione dei prelievi con i punti dai quali affluiscono gli scarichi.

3. Osservazioni riguardanti gli allegati

3.1. Senza che da ciò possa derivare del lassismo nell'applicazione della direttiva, il Comitato auspica che le norme adottate possano venir adeguate ad ogni circostanza.

3.2. In particolare, potrebbe essere opportuno incaricare le autorità responsabili degli Stati membri di vigilare che nelle acque di balneazione non siano presenti in quantità eccessiva altri inquinanti, non compresi negli allegati, e ciò soprattutto nel caso che si possa sospettare la presenza di questi inquinanti (ad esempio per la vicinanza di installazioni industriali). Dovrebbe anche formare oggetto di un esame specifico l'infrangersi di equilibri naturali, in particolare a causa di un'estate eccezionalmente calda.

3.3. Il Comitato vorrebbe che la Commissione esaminasse l'opportunità di inserire negli allegati la ricerca di alcune cianofite (schizofitee o alghe blu) soprattutto nelle acque eutrofiche, il cui regime di temperatura è favorevole allo sviluppo di questi microrganismi. La loro tossicità (azione sulle proteine) è infatti abbastanza conosciuta, sia a lungo, sia a breve termine.

3.4. Da un punto di vista più generale, il Comitato constata che l'aumento di certi scarichi d'acqua calda, da parte delle industrie, nei corsi d'acqua e nel mare, porta ad un riscaldamento delle acque, che potrebbe modificarne le caratteristiche microbiologiche. Il Comitato auspica che tale problema formi oggetto di attenzione specifica.

3.5. Allo stesso modo, sarebbe opportuno ricercare sistematicamente la presenza di un'ameba abbastanza comune, che è causa di meningiti attualmente incurabili.

3.6. Oltre ai materiali galleggianti elencati negli allegati, potrebbero presentare dei pericoli anche altri materiali solidi: pezzi di vetro e di metallo, ecc.

Fatto a Bruxelles, il 24 settembre 1975.

Il Presidente

del Comitato economico e sociale

Henri CANONGE

Parere in merito ad una comunicazione della Commissione al Consiglio sulla parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile (accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e condizioni di lavoro)

Il testo che ha formato oggetto della consultazione è pubblicato sulla *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* n. C 124 del 4 giugno 1975, pagina 2.

A. FONDAMENTO GIURIDICO DEL PARERE

Il Consiglio ha deciso in data 28 febbraio 1975 di consultare, conformemente alle disposizioni dell'articolo 198 del trattato che istituisce la Comunità economica europea, il Comitato economico e sociale sulla comunicazione di cui sopra.

B. PARERE DEL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE

Il Comitato economico e sociale ha emesso il parere sull'argomento summenzionato nel corso della 133^a sessione plenaria, svoltasi a Bruxelles il 24 e 25 settembre 1975.

Il testo del parere viene riportato in appresso:

IL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea e in particolare l'articolo 198,

vista la richiesta del Consiglio del 27 febbraio 1975,

vista la decisione del proprio ufficio di presidenza il 25 febbraio 1975, di incaricare la sezione «Affari sociali» dell'elaborazione di un parere in materia,

udita la relazione presentata dalla sig.ra Weber, relatrice,

visto il parere formulato il 10 luglio dalla sezione «affari sociali»,

visto quanto deliberato dalla propria assemblea nel corso della 133^a sessione plenaria svoltasi il 24 e 25 settembre 1975,

considerato che il diritto al lavoro è un diritto di ogni individuo, che deve essere riconosciuto in ugual misura e alle stesse condizioni agli uomini e alle donne,

considerato che nelle legislazioni degli Stati membri sussistono delle discriminazioni a proposito dell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e che riguardo alle condizioni di lavoro, ivi comprese le remunerazioni, permangono tuttora delle diseguaglianze,

considerato che la parità di trattamento e di prospettive tra uomini e donne non è stata ancora realizzata né nel campo dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione, né in quello della promozione professionale e delle condizioni di lavoro,

considerato che il problema della parità di trattamento non è un aspetto nuovo della politica comunitaria, bensì rientra nei compiti permanenti della Comunità,

HA ADOTTATO IL SEGUENTE PARERE

a grande maggioranza (2 voti contrari e 8 astensioni):

I. Osservazioni di carattere generale

1. Il memorandum in esame costituisce un nuovo passo nella direzione auspicata dal Consiglio, cioè: intraprendere azioni allo scopo di realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, nonché le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni e «sforzarsi inoltre di conciliare le responsabilità familiari di tutti gli interessati con le loro aspirazioni professionali» (decisione del Consiglio del 21 gennaio 1974).

2. Conformemente a questi orientamenti, il memorandum in esame verte sui problemi relativi alla preparazione, all'accesso e all'esercizio dell'attività professionale da parte delle donne. Esso prevede nuove azioni da compiere per promuovere la parità di trattamento e di possibilità in materia di accesso alle attività professionali, di possibilità d'istruzione, di formazione e di promozione, nonché di condizioni di lavoro.

3. Gli orientamenti del memorandum, indirizzati agli Stati membri, costituiscono il quadro generale nel quale si inseriscono le prime azioni comunitarie presentate nel capitolo VII, e soprattutto la proposta di direttiva il cui testo è allegato al memorandum.

4. La comunicazione presenta un'analisi succinta dei problemi della donna nel campo del lavoro, dell'orientamento, della formazione e del perfezionamento professionali, delle condizioni di lavoro, delle attrezzature per la sorveglianza dei bambini e della sicurezza sociale. Conformemente all'incarico affidato dal Consiglio, nella propria comunicazione la Commissione si limita ad analizzare gli aspetti che rivestono particolare importanza per le donne che esercitano un'attività professionale al di fuori dell'ambiente domestico.

5. Il Comitato è consapevole del fatto che il problema della parità di trattamento non è un aspetto nuovo della politica europea, bensì rientra nei compiti permanenti della Comunità.

6. Il Comitato deplora, e desidera quindi sottolineare che il ritardo con il quale il Comitato è sta-

to consultato, nonché la poca chiarezza e precisione di numerosi punti del memorandum, a cui si aggiunge una traduzione sovente incompleta e carente, hanno reso più difficile il suo lavoro.

7. Il Comitato constata inoltre che il documento della Commissione non tiene affatto conto dei problemi delle lavoratrici indipendenti, ad esempio delle donne commercianti ed artigiane, delle imprenditrici, delle donne che gestiscono assieme al marito un podere o una fattoria, delle dottoresse, ecc.

8. Un memorandum sulla parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile dovrebbe cominciare con la constatazione che il diritto al lavoro è un diritto di ogni individuo, che deve essere riconosciuto in ugual misura e alle stesse condizioni alle donne come agli uomini; nel testo della Commissione ciò viene detto alla fine del primo capitolo.

Al riguardo il Comitato fa pure riferimento alla carta sociale europea nella quale è ugualmente sancito il diritto al lavoro.

Proprio perché nei paesi della Comunità il tasso di disoccupazione delle donne è proporzionalmente più elevato di quello degli uomini, la Commissione avrebbe dovuto sostenere con maggior vigore il loro diritto al lavoro, anziché sottolineare le difficoltà che si frappongono all'applicazione del principio della parità in periodi caratterizzati dalla disoccupazione.

9. Il Comitato si chiede per quale motivo la Commissione non si sia attenuta al testo del memorandum sottoposto all'esame degli interlocutori sociali il 26 novembre 1974, i quali non avevano sollevato alcuna riserva di rilievo.

10. Il Comitato è consapevole del fatto che non si deve far eccessivo ricorso all'articolo 235 dei trattati di Roma. Essa si chiede però se sia effettivamente possibile ed indispensabile prescindere dalla politica familiare se si vuole veramente realizzare la parità di trattamento fra gli uomini e le donne nel mondo del lavoro.

A giudizio del Comitato gli sforzi intesi ad eliminare le discriminazioni nell'ambito del lavoro e dell'attività professionale potranno sfociare in risultati positivi e definitivi solo se cambieranno la tradizionale ripartizione dei compiti in seno alla famiglia e la concezione del ruolo della donna e dell'uomo. Tale fatto presuppone, tuttavia, delle modifiche da apportare alle legislazioni e alle prassi vigenti, e soprattutto un'organizzazione della società che offra servizi tali da favorire un'evoluzione nei rapporti sociali, così da consentire mutamenti della mentalità sia maschile sia femminile.

11. Il Comitato ribadisce l'affermazione secondo cui diritto al lavoro non significa obbligo al lavoro. Questo vale in particolare per le madri. Ciò non toglie che alle madri, mogli e donne aventi responsabilità familiari, che lavorano o che dopo un'interruzione desiderano riprendere l'attività professionale, la società deve fornire tutti gli aiuti necessari. Al riguardo il Comitato richiama l'attenzione sulle osservazioni della Commissione circa le indispensabili infrastrutture sociali, i provvedimenti da prendere nel campo dell'orientamento, dell'addestramento, della formazione e del perfezionamento professionali.

12. Il Comitato concorda con l'affermazione della Commissione secondo cui l'istruzione generale e la formazione professionale delle donne devono essere adeguate quantitativamente e qualitativamente a quelle degli uomini. Nonostante ci si possa chiedere se tutti i mestieri e le professioni debbano essere effettivamente accessibili alle donne, il Comitato ritiene che queste ultime debbano poter aver accesso a tutte le professioni ed alla corrispondente formazione. Limitare in qualsiasi modo tali possibilità — anche quando ciò sia motivato dall'eventualità di successive responsabilità familiari — vorrebbe dire che già all'inizio della loro carriera le donne vengono punite per prestazioni che esse forniscono alla società.

13. Le limitazioni cui le donne sono soggette in relazione all'accesso a determinate attività o alla promozione professionale non sono dovute soltanto ad una formazione professionale insufficiente. Esse hanno essenzialmente origine nell'idea, cui si è già accennato, del ruolo della donna, idea che si concreta, fra l'altro, in una suddivisione del mercato del lavoro: le offerte di lavoro sono spesso differenziate a seconda del sesso, anziché in funzione delle qualifiche professionali. Uno degli obiettivi della Commissione dovrebbe essere pertanto un mercato del lavoro funzionante senza discriminazione alcuna. Al riguardo è importante che la formulazione delle offerte di lavoro e dei bandi di concorso sia tale da escludere ogni discriminazione basata sul sesso.

14. Il Comitato suggerisce di divulgare, oltre ai risultati positivi conseguiti nel campo dell'occupazione femminile — come proposto dalla Commissione — anche degli esempi di importanti discriminazioni. Mentre il principio della parità dei diritti è da tutti riconosciuto, è l'ineguaglianza che continua ancora troppo spesso ad essere praticata.

15. La formazione professionale deve costituire un mezzo per eliminare le idee preconette sui ruoli rispettivi dell'uomo e della donna nel mondo del lavoro. Alle ditte che provvedono alla formazione di ragazze e di donne per impieghi che esulino dai settori d'attività tradizionalmente femminili protrebbero, ad esempio, essere concesse sovvenzioni speciali quale contributo ai costi di formazione, quando si

tratti di attività che garantiscono una sicurezza ottimale del posto di lavoro e offrono possibilità di carriera. Deve essere incoraggiata la creazione di istituti per la formazione permanente, nonché di centri di orientamento professionale per le donne che desiderino riprendere un'attività lavorativa.

16. Il Comitato ha preso atto con interesse del fatto che si potrà ricorrere al Fondo sociale europeo per operazioni riguardanti l'accesso delle donne al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali. Dato però che i criteri di ammissibilità per l'intervento del Fondo manifestamente non corrispondono alle esigenze in tal campo, il Comitato ritiene che andrebbero modificati gli articoli 4 e 5 del Fondo sociale cui viene fatto particolare riferimento.

17. Inoltre, a giudizio del Comitato, si dovrebbe esaminare in qual modo sia possibile finanziare o cofinanziare con i mezzi del Fondo sociale europeo le scuole materne, le attrezzature per la sorveglianza dei bambini, ecc. Ciò è indispensabile e giustificato in quanto tali strutture offrono alle madri la possibilità di lavorare o agevolano l'esercizio dell'attività professionale a quelle madri che per impellenti necessità economiche sono comunque costrette a lavorare.

18. L'istituzione di un centro europeo per la formazione professionale — in merito al quale il Comitato economico e sociale si è pronunciato il 17 luglio 1974 — può contribuire ad informare l'opinione pubblica sulla negligenza con cui vengono trattati i problemi di istruzione e di formazione della popolazione femminile europea. Occorrerebbe intraprendere raffronti e ricerche che esponano i problemi dell'orientamento professionale, della formazione professionale e della riqualificazione in tutti i loro vari aspetti. Si dovrebbero inoltre esaminare i fattori in conseguenza dei quali le donne vengono a trovarsi svantaggiate nell'ambito della scuola: quando vogliono mettere in pratica la parità dei diritti, spesso le ragazze vanno ancora incontro ad incomprensioni nei centri di orientamento professionale e ricevono solo scarso aiuto.

19. Il Comitato rammenta — al pari della Commissione — che i problemi attinenti alle condizioni di lavoro degli uomini e delle donne vanno esaminati anche attraverso la «Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro». Molti problemi delle donne che esercitano un'attività lavorativa potrebbero essere notevolmente attenuati adottando provvedimenti applicabili a tutti i lavoratori. Si pensi ad esempio all'ulteriore graduale riduzione delle ore di lavoro giornaliere e settimanali.

li. Anche la libera scelta dell'orario di lavoro (orario flessibile) potrebbe, là dove è possibile introdurlo, risultare utile ai genitori che lavorano, specie al fine della sincronizzazione dell'orario di lavoro con quello scolastico. La suddetta fondazione dovrebbe esaminare tali problemi.

20. La fondazione potrebbe anche compiere uno studio obiettivo sulle condizioni di lavoro materiali e sociali nei settori a manodopera prevalentemente femminile nonché sullo stress dei lavori cosiddetti femminili. Si dovrebbe anche esaminare in qual modo sia possibile dare una giusta valutazione delle prestazioni femminili in relazione alla rapidità, all'accuratezza e alla destrezza, tenendo conto della maggior tensione dovuta alla monotonia e alla sedentarietà: spesso le donne esercitano infatti delle attività aventi proprio tali caratteristiche.

21. Il Comitato si rammarica, fra l'altro, che il documento della Commissione non accenni affatto ai regimi tributari vigenti nei singoli Stati membri. Tali regimi variano appunto a seconda degli Stati. Spesso però essi introducono delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici. Il Comitato è consapevole che in certi Stati tali regimi tributari sono stati instaurati allo scopo di indurre le donne a non intraprendere un'attività lavorativa fuori casa. Il Comitato è consapevole del fatto che il problema del trattamento fiscale delle lavoratrici non può essere valutato o disciplinato isolatamente e va invece visto nel contesto socio-economico globale. A giudizio del Comitato, questo importantissimo e vasto problema va esaminato il più presto possibile.

22. Nel memorandum si accenna solo parzialmente ai problemi e alle proposte menzionati ai punti che precedono e non tutti sono citati nelle «azioni da intraprendere» proposte dalla Commissione al termine dei vari capitoli. A giudizio del Comitato sarebbe auspicabile che tutte le proposte venissero inserite fra dette «azioni». In tal modo il testo risulterebbe più concreto, in quanto le azioni proposte dalla Commissione sono troppo generiche; questo è il loro difetto fondamentale. Il Comitato si rammarica che la Commissione non sia andata oltre queste enunciazioni puramente di principio, e pertanto poco vincolanti; ciò vale tanto più se si considera che nelle sue osservazioni essa ha invece affrontato problemi specifici e che al capitolo IV del testo tedesco non parla più di «Leitlinien für Maßnahmen» ma, più concretamente, di «zu ergreifenden Maßnahmen». Il memorandum si limita a formulare, senza stabilire delle priorità, degli auspici che gli Stati membri dovranno tradurre in realtà.

II. OSSERVAZIONI PARTICOLARI IN MERITO AI SINGOLI CAPITOLI

Tenuto conto delle osservazioni generali testé formulate, occorre rilevare quanto segue in merito ai singoli capitoli del memorandum:

CAPITOLO I

Punto 3. Il Comitato concorda con la Commissione quando afferma che se si vuole realizzare la parità di trattamento fra uomini e donne nel mondo del lavoro è necessario conciliare le responsabilità familiari e professionali.

Certo tale conciliabilità non costituisce l'unica premessa per la parità di trattamento: essa rappresenta tuttavia una condizione di particolare rilievo. Il Comitato si rammarica quindi per il fatto che gli importanti aspetti della politica della famiglia non siano stati trattati a sufficienza.

Punto 6. La Commissione ha ripetutamente sostenuto che il tasso di assenteismo delle donne è superiore: a giudizio del Comitato tale affermazione va sottoposta a verifica. Il congedo di maternità non deve comunque essere preso in considerazione in tale contesto, poiché la maternità va vista come una funzione sociale le cui implicazioni non possono essere addossate alle donne. Tuttavia, anche se in taluni casi il tasso d'assenteismo delle donne è maggiore di quello degli uomini, non si può generalizzare. È noto che un lavoro noioso, ripetitivo e che dà poca soddisfazione tende ad accrescere l'assenteismo; ora, data che alle donne vengono affidati questi lavori ben più sovente che agli uomini, il tasso del loro assenteismo è comparativamente e proporzionalmente più elevato. Il Comitato ritiene necessario procedere ad un esame che chiarisca, per gli uomini e per le donne, il rapporto esistente fra l'assenteismo e il posto occupato nella gerarchia professionale.

Forse un risultato può essere ottenuto più rapidamente raggruppando le indagini già disponibili nei singoli Stati membri sull'assenteismo maschile e femminile ed interpretandone i dati. Altrettanto utili potrebbero essere le conclusioni della conferenza della Commissione sulla «Umanizzazione del mondo del lavoro».

Punto 9. A giudizio del Comitato, la concezione della famiglia non è mutata. Comincia piuttosto a cambiare la concezione dei rispettivi ruoli dell'uomo e della donna in seno alla famiglia e la politica familiare dovrà trarne le necessarie conseguenze, che non sono di lieve portata.

Punto 13 a). Il Comitato non condivide la generalizzazione secondo cui nessuna delle norme di protezione della donna è più giustificata. Esso rico-

nosce che è necessario verificare se le disposizioni che tutelano le donne siano ancora conformi all'attuale stadio del progresso tecnico e alle esperienze acquisite nel campo della salute pubblica. Secondo il Comitato non è poi affatto vero che non esistono più lavori che richiedono grande sforzo fisico. Riguardo al problema del lavoro notturno, trattato anche nel capitolo in esame, il Comitato specificherà il proprio punto di vista nelle osservazioni sul capitolo IV, che tratta anch'esso dei problemi della protezione sul lavoro.

Punto 13 b). Per il Comitato è ovvio che la paternità e la maternità sono una «funzione sociale» che la società deve riconoscere, con tutte le conseguenze che ne derivano.

A titolo d'esempio si ricorda che in caso di maternità e di permessi accordati al padre o alla madre nell'eventualità di malattia dei figli, i relativi oneri vanno imputati non al datore di lavoro, bensì alla società.

Punto 14. Al riguardo il Comitato rimanda alle osservazioni relative al punto 6, in cui si è pronunciato sul problema del rischio di assenze attribuito alle donne. Il Comitato rimanda inoltre alle osservazioni formulate in ordine al punto 13. b): esso è infatti convinto che, psicologicamente, l'atteggiamento del datore di lavoro nei confronti dell'attività lavorativa delle donne potrebbe migliorare qualora non dovesse sopportare gli oneri suppletivi dovuti ad una maternità. D'altro canto, il Comitato chiede di modificare la quarta e la quinta riga del punto in oggetto, sostituendo all'inciso «con una retribuzione che rappresenti sia il principale introito sia un introito complementare per la famiglia» il seguente testo: «che la sua retribuzione rappresenti o no l'unico introito della famiglia».

Il Comitato propone inoltre di sopprimere il brano di frase «datori di lavoro, sindacati, educatori, servizi ufficiali» nell'ultima frase del punto in esame.

Punto 18. La sezione ritiene che l'ultima frase di questo punto non debba essere formulata in modo così vago. Il diritto delle donne alla parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro e l'esercizio dell'attività lavorativa è effettivamente, in generale, un riferimento puramente formale.

Punto 20 b). Al fine di evitare equivoci, occorre modificare come segue la prima frase: «promozione di azioni positive intese a correggere i troppo frequenti squilibri nelle possibilità offerte in materia di formazione, di occupazione e di promozione, nonché nelle condizioni di lavoro».

Punto 20 c). Non ci si dovrebbe limitare a chiedere che vengano rese note le azioni che hanno effettivamente contribuito ad eliminare le discriminazioni; dovrebbero essere divulgate anche le discriminazioni che non sono ancora state eliminate.

CAPITOLO II

Punto 1. All'undicesima riga si deve mettere un punto dopo «donna» e sopprimere tutta la frase che inizia con «infatti, mentre una donna appartenente a un cetto agiato...».

Punto 2. Alla quinta riga «però» va sostituito con «inoltre». In tal modo risulterebbe chiaro che il tasso relativamente elevato della disoccupazione femminile è in realtà ben maggiore di quanto non emerga dalle statistiche.

Punto 3. Se si vuole che il paragrafo in esame non faccia alcuna discriminazione nei confronti della donna, occorre chiarire, nella terza frase, che l'inadeguatezza delle donne all'offerta di lavoro è dovuta non ad una loro generica inattitudine, bensì all'insufficienza della loro formazione professionale.

Punto 4. Si propone di rivedere il testo dell'intero capoverso, tenendo presenti le seguenti osservazioni: A causa delle responsabilità familiari che sono loro attribuite per tradizione, la mobilità professionale delle donne è ovunque limitata, e non soltanto nei settori ove non vengono offerti posti di lavoro «femminili».

Dopo aver giustamente constatata, nella seconda frase, la particolare abilità manuale delle lavoratrici, si dice poi ancora una volta che la loro preparazione è relativamente insufficiente e ciò senza accennare minimamente all'inadeguatezza della loro formazione. Anche l'ultima frase può dar luogo ad equivoci, in quanto si parla nuovamente delle capacità professionali delle donne, senza fornire precisazioni.

Punto 6. In questo capoverso è indispensabile rammentare che fra i problemi delle donne che desiderano riprendere un'attività lavorativa dopo un'interruzione c'è anche quello della sovente diffusa riluttanza dei datori di lavoro ad assumerle.

Punto 7. Il Comitato ritiene che già nel bando dell'offerta di lavoro i datori di lavoro dovrebbero

evidenziare che per ricoprire il posto vacante essi cercano una persona competente, indipendentemente dal sesso. L'atteggiamento senza dubbio tradizionalistico che caratterizza anche gli uffici di collocamento quando propongono un lavoro alle donne potrebbe mutare se le offerte dei datori di lavoro non operassero discriminazioni basate sul sesso.

Occorre assolutamente inserire nel testo questa osservazione.

Punto 11 c). Pur giudicando importante un efficace controllo pubblico delle disposizioni che regolano il lavoro temporaneo, il Comitato reputa minimo il rapporto fra l'assistenza alle donne nella scelta della professione e nel loro ritorno alla vita professionale da un lato e il lavoro temporaneo dall'altro. Esso propone pertanto di sopprimere il brano di frase «e attraverso un effettivo controllo pubblico del lavoro temporaneo».

Nel punto in esame è inoltre indispensabile menzionare la necessità di eliminare totalmente le offerte di lavoro distinte per gli uomini e per le donne (mercato del lavoro separato).

CAPITOLO III

Orientamento e formazione professionali, riquilificazione

Punto 1. Nell'ultima frase non è detto con sufficiente chiarezza che le giovani incontrano veramente sul mercato del lavoro le difficoltà «temute» quando abbiano scelto una formazione professionale fino ad allora non usuale per una donna. Ci si dovrebbe esprimere con più precisione, per non destare l'impressione che il fatto di non profittare delle possibilità d'informazione sia principalmente imputabile alle giovani.

Punto 2. Il Comitato ritiene che la segregazione dei sessi non cominci a scuola, bensì fin dalla prima infanzia. È però a scuola che essa prosegue e si rafforza.

Inoltre, nel punto in esame si parla nuovamente — nel precipuo contesto della formazione scolastica — della «gamma generalmente ristretta delle... competenze» delle giovani. Nonostante non si possa accusare la Commissione di ritenere che le ragazze siano di massima meno dotate dei ragazzi, il testo in esame andrebbe interamente riconsiderato e modificato, onde evitare la possibilità di simili equivoci.

Punto 3. Anche qui sarebbe stato opportuno, nel constatare che le giovani e le donne sono meno propense degli uomini ad avvalersi delle opportunità d'insegnamento postscolastico e di specializzazione, accennare ai numerosi motivi di ordine sociale e culturale per cui esse sfruttano meno le opportunità loro offerte.

Punto 8. Non basta chiedere genericamente un orientamento professionale, si dovrebbe inoltre pretendere che sia impartito da persone *qualificate*. Ciò vale in particolare alla luce delle osservazioni della Commissione di cui al punto 7 del capitolo II (al riguardo vedere anche le relative osservazioni della sezione).

Punto 10 lettera f). La lettera in esame dovrebbe essere completata indicando che deve trattarsi altresì di sovvenzioni di *ammontare eguale*.

Nella lettera in esame si dovrebbero inoltre menzionare i già citati contributi alle spese di formazione, necessari e giustificati nel caso di professioni orientate verso il futuro, che offrano garanzie di lavoro e possibilità di carriere ottimali.

CAPITOLO IV

Condizioni di lavoro

Punto 2. Il Comitato desidererebbe che la Commissione chiarisse che cosa intende per «orario flessibile di lavoro»: tale nozione viene infatti interpretata in modo diverso nei vari paesi della Comunità. Nella Repubblica federale di Germania si distingue infatti fra orario mobile («gleitende») e orario flessibile («flexible»). Il cosiddetto orario mobile impone al lavoratore di essere al lavoro durante un periodo della giornata ben precisato e lascia facoltà di scelta solo prima e dopo tale periodo. Questa limitazione non sussiste invece nel caso dell'«orario flessibile», il quale consente al lavoratore di decidere in piena libertà il suo orario, tenuto conto delle esigenze di servizio. Ogni forma di orario flessibile può contribuire a fornire ai genitori che lavorano la possibilità di adempiere agli impegni familiari.

Punto 4. Il Comitato condivide altresì l'idea della Commissione secondo cui il lavoro a tempo parziale dovrebbe essere possibile per gli uomini come per le donne.

Punto 5. Visto l'esempio di lavoro a tempo parziale per gli uomini riportato fra parentesi — studenti — è lecito chiedersi se la Commissione sia veramente sincera quando al punto 4 parla di «ridistribuzione dei compiti». Se gli studenti hanno bisogno di un lavoro a tempo parziale non è generalmente per occuparsi delle attività domestiche e familiari.

Il Comitato non comprende inoltre perché si auspichi che il «lavoro a turno» possa essere accessibile ad un numero crescente di uomini. Da quanto gli risulta, attualmente questa formula è molto frequente nell'industria e non presenta certo dei vantaggi, ma piuttosto degli svantaggi, per gli interessati.

Punto 6. Il Comitato propone di modificare come segue la terza frase di questo capoverso: «Tuttavia, tenuto conto della tendenza di alcune donne a sottovalutare le già poche possibilità di promozione che vengono loro offerte, sarebbe...».

In tal modo si evita di dare l'impressione che per le donne esistano numerose possibilità di promozione, che non sono però dalle donne individuate.

Punto 7. Modificare come segue la prima frase: «Il miglioramento delle condizioni di lavoro dipende principalmente dal dialogo e dalle trattative fra i lavoratori ed i loro sindacati, da un lato, e la direzione in una singola impresa o le associazioni dei datori di lavoro dall'altro. Le stesse regole valgono anche per il pubblico impiego».

Nella seconda frase del punto 7 (pag. 22) della comunicazione della Commissione sopprimere le parole «... dove la manodopera femminile è numerosa...».

Punto 8. Il Comitato ribadisce la convinzione già espressa più sopra che si debbano riesaminare le norme protettive per le donne. Esso non intende però rinunciare, in generale e senza un esame preliminare alla tutela del lavoro delle donne, dei giovani e di altri gruppi di lavoratori, tanto più che — come già affermato — non tutti i lavori possono essere compiuti senza grave sforzo fisico.

Il Comitato dubita che «la parità tra gli uomini e le donne si traduca, nella maggior parte degli Stati membri, nel fatto che le donne sono assunte nelle squadre notturne, allo stesso titolo degli uomini, quando le condizioni economiche lo impongono». Esso chiede tuttavia di esaminare in che misura il lavoro di notte e i lavori pesanti influiscano sulla salute del lavoratore e se eventualmente non dovrebbero essere previste delle leggi che autorizzino questi tipi di lavoro solo a lavoratori in perfette condizioni di salute e solo là dove l'ambiente di lavoro non presenti pericoli supplementari.

Punto 9. Il Comitato preferirebbe che la prima frase terminasse come segue: «... non appena essa sa che i figli sono sistemati». (Esso può però accettare anche la formulazione francese ed italiana del memorandum).

Circa l'ultima frase, non è sufficiente, secondo il Comitato, che i datori di lavoro riconoscano l'importanza del garantire l'uguaglianza fra uomo e donna per quanto riguarda le possibilità di promozione. Essi devono piuttosto realizzare questo principio.

Punto 10, lettera a) Si dovrebbe completare la lettera in esame esprimendo l'auspicio che vengano riesaminate le norme di protezione per le donne. Inoltre «osservanza di misure di sicurezza sul lavoro» dovrebbe figurare in un capoverso a parte. Ciò vale anche per le norme di protezione delle madri cui si accenna nella medesima frase.

Punto 10, lettera b) Riguardo all'«istituzione di orari di lavoro più elastici», di cui viene fatta menzione nel capoverso in esame, va detto che occorre tener conto delle possibilità dell'organizzazione del lavoro.

Punto 10, lettera c) Invece di sviluppo delle possibilità di congedi di formazione si dovrebbe parlare di «introduzione, ove essa non esista, e sviluppo della possibilità di congedi di formazione».

Punto 10, lettera d) Si dovrebbe completare questa lettera con «nonché partecipazione agli organi direttivi delle imprese e delle associazioni di imprese».

Punto 10, lettera e) A questo punto va detto che la perdita del salario durante l'assenza per maternità o in caso di eventuale periodo di divieto di attività lavorativa durante la gravidanza deve essere compensata non dal datore di lavoro, bensì dalla società: la maternità è infatti una funzione sociale.

Punto 10, lettera f) La lettera in esame andrebbe articolata diversamente: la garanzia di possibilità di promozione è una cosa, ed i problemi specifici del lavoro a tempo parziale un'altra.

CAPITOLO V

Attrezzature per la sorveglianza dei bambini e misure di assistenza ai lavoratori con responsabilità familiari

Punto 2. Secondo il Comitato, l'inizio di detto capoverso andrebbe letto come segue: «Stante l'attuale suddivisione dei ruoli nell'ambito della famiglia, la lavoratrice madre si trova di fronte ad un grave di-

lemma se non può occuparsi personalmente dei propri figli in tenera età. Di norma essa non ha in questo caso la possibilità di una libera scelta tra la famiglia e l'attività lavorativa».

La seconda frase si presta a confusione, poiché se la lavoratrice non riprende il lavoro dopo l'assenza per maternità, non «rischia» di perdere la retribuzione, bensì la perde effettivamente.

La frase successiva va letta come segue: «Se ella intende o deve lavorare e quindi cerca un sistema di custodia per i bambini, si rende conto dell'insufficienza dei posti negli asili nido...».

Punto 4. Nelle versioni tedesca e inglese l'ultima frase è palesemente mal tradotta. Probabilmente si vuol dire che ai genitori deve essere concesso un aiuto affinché possano di comune accordo decidere se l'uno o l'altro vuole occuparsi del figlio a casa o se metterlo all'asilo nido. Il Comitato concorderebbe con questa interpretazione.

Punto 5. Anche questo punto è espresso in modo molto impreciso — perlomeno nelle versioni tedesca e inglese. Non si capisce infatti per quale età esista una migliore disponibilità di servizi di sorveglianza e di scuole materne. Il Comitato lamenta inoltre che non si sia fatto osservare che nella Comunità il numero di scuole materne o di classi d'insegnamento prescolastico varia notevolmente non solo a seconda degli Stati, ma anche a seconda delle regioni; questi servizi sono soprattutto carenti nelle zone rurali.

Punto 6. Il Comitato non può accettare in blocco l'affermazione che «il fenomeno dei bambini con la chiave al collo» è spesso causa di preoccupazioni. Indagini che apparentemente danno risultati assai diversi a seconda degli Stati non dovrebbero indurre a conclusioni affrettate, ponendo così le madri che lavorano in una situazione di generale discriminazione. Anche riguardo a questo punto vanno comunque sottolineate le lacune della traduzione del documento della Commissione, tanto è vero che il Comitato può accettare il testo francese, in cui viene detto che per quanto riguarda i bambini con la chiave al collo rimangono dei problemi da risolvere.

Punto 7. Dato che, per esigenze di ordine sociale ed in particolare economico e per la propensione delle donne stesse, la partecipazione femminile alla vita economica nazionale tende ad aumentare numericamente, aiutare le famiglie nel campo dell'educazione e della sorveglianza dei bambini diventa un dovere

sempre più importante e significativo della società, e ciò per motivi pedagogici e legati alla socializzazione. Alla preoccupazione, manifestata dalla Commissione, che in periodo di tensione economica possono essere ridotti i fondi assegnati dagli Stati membri per l'assistenza ai bambini, si deve aggiungere il timore che non venga allora presa nella dovuta considerazione la necessità di investimenti per la creazione di servizi intesi ad integrare la sorveglianza della famiglia e ad assistere i familiari bisognosi di cure.

Punto 8. Nella versione tedesca, questo punto è stato erroneamente indicato come punto 7.

Punto 9, lettera c) Nella versione tedesca questo punto è stato erroneamente indicato come punto 8. È ancora una volta necessario precisare che gli oneri di tali congedi retribuiti devono essere sostenuti dalla collettività.

Punto 9, lettera d) Per evitare di dare l'impressione che l'applicazione di tali mezzi e misure debba essere presa in considerazione esclusivamente nei programmi di sviluppo regionale, si dovrebbe iniziare il capoverso con la congiunzione «anche».

CAPITOLO VI

Sicurezza sociale

Il Comitato fa presente che nell'affrontare il problema dei «regimi di sicurezza sociale» prenderà in considerazione esclusivamente le disposizioni giuridiche in materia.

Il Comitato non reputa affatto sufficiente chiedere che in futuro alle donne che abbiano interrotto l'attività lavorativa per occuparsi dei figli vengano riconosciuti i periodi contributivi già corrisposti. Esso è piuttosto del parere che nel periodo dedicato alla cura dei figli il diritto alla pensione continui a maturare come se la donna non avesse interrotto l'attività professionale ed il versamento dei contributi. Il Comitato sostiene tale punto di vista pur sapendo che in tal modo vengono sollevati gravi problemi finanziari.

Punto 2. Si dovrebbe sostituire l'espressione «anni di servizio compiuto» con «periodi contributivi corrisposti». Un'attività lavorativa non implica sempre ed automaticamente un'assistenza mutualistica (v., ad esempio, il caso dei lavoratori autonomi). Per contro, la disciplina sulla sicurezza sociale prevede, a determinate condizioni, «periodi contributivi», senza

che vi sia stato un vero e proprio esercizio dell'attività professionale.

Va inoltre modificata come segue l'ultima parte della terza frase: «... che dedicano molti anni della loro vita esclusivamente ad allevare i figli». In tal modo si evita di sottintendere che le donne che lavorano non si dedicano alla loro famiglia.

Punto 3. Il Comitato ritiene indispensabile ridurre gradualmente l'età del pensionamento, allineando i limiti d'età degli uomini e delle donne. Il fatto che in vari Stati della Comunità europea le donne maturino il diritto della pensione prima degli uomini non deve tradursi nell'obbligo a rinunciare prima del tempo alla loro attività.

Punto 5. Al pari della Commissione il Comitato ritiene in linea di principio giustificato estendere ai vedovi il diritto alla reversibilità della pensione attualmente riconosciuto negli Stati membri alle vedove. Esso osserva però che introducendo tale diritto sorgono difficoltà finanziarie pressoché insormontabili; nel caso venga approvata tale modifica essa si chiede inoltre quale trattamento dovrà essere riservato alle persone non coniugate. Queste ultime non possono trasferire i loro diritti alla pensione, nonostante l'ammontare dei contributi assicurativi da loro versati sia calcolato esclusivamente in base al livello del reddito, al pari di quanto avviene per le persone coniugate. Il Comitato invita perciò ad esaminare la possibilità e le eventuali condizioni dell'introduzione di un'assicurazione di vecchiaia individuale ed ai cui contributi partecipi la collettività.

A giudizio del Comitato si pone il problema di stabilire se nella futura legislazione non si debba operare una distinzione più netta tra donne coniugate con o senza obblighi familiari. Mentre è doveroso mettere in risalto il diritto della madre ad ottenere delle prestazioni dalla collettività per compensare la sua funzione sociale, ci si deve invece chiedere se sia giustificato ricorrere alla collettività anche nel caso della donna sposata che non ha dovuto o non deve occuparsi né dei figli, né di familiari bisognosi di cure, ma soltanto del marito. Il Comitato ritiene che anch'esse abbiano diritto ad un regime di sicurezza sociale adeguato, in tali casi il marito deve garantire alla moglie tale protezione sociale versando dei contributi.

Punto 6. Alla luce delle precedenti osservazioni sulle prestazioni mutualistiche, il Comitato approva la non discriminazione della donna avente dei familiari a carico. Esso reputa tuttavia che le prestazioni

mutualistiche debbano basarsi sul reddito effettivo. A tale proposito la Commissione parla di discriminazione, ma si esprime in modo generico; essa avrebbe invece dovuto parlare del «reddito ingiustificatamente basso» delle donne a causa del quale esse vengono a trovarsi svantaggiate non solo durante la vita lavorativa ma anche dopo, quando hanno smesso di lavorare.

Punto 7. Il Comitato ritiene che, ove esista ancora, la nozione di «capo famiglia» andrebbe modificata o, meglio, eventualmente abolita. Si tratta, ancora una volta, di un'importante questione di diritto di famiglia. Infatti, se il padre e la madre hanno entrambi l'obbligo di mantenere i figli, si deve tener conto di questa corresponsabilità anche nella relativa legislazione sociale.

Inoltre, in ordine all'indennità di disoccupazione, il Comitato è a conoscenza del fatto che l'ammontare e la durata di tale prestazione non sono affatto sempre abbinati alla nozione di «capofamiglia».

Punto 10. Colpisce il fatto che la Commissione chiaramente non è al corrente del numero relativamente elevato delle lavoratrici autonome e che essa non ne ha affatto affrontato i problemi. Per quanto riguarda questa categoria, non si tratta, come la Commissione sostiene, di lavoratrici a domicilio, (alle quali si pongono pure problemi particolari), bensì delle lavoratrici indipendenti e di quelle che gestiscono un'impresa insieme al marito — in particolare le mogli di conduttori agricoli, di artigiani o di persone che operano in settori analoghi — già citate al punto 7 delle osservazioni generali.

Per queste ultime, come per tutte le lavoratrici indipendenti, è urgente trovare un regime di sicurezza sociale adeguato alla loro attività. Purtroppo la Commissione non si è pronunciata in materia.

Punto 11. Il Comitato lamenta l'assenza di un minimo di proposte concrete in questo punto; in particolare si dovrebbero suggerire dei provvedimenti intesi a retribuire adeguatamente le prestazioni lavorative fornite dalla donna sia nell'esercizio dell'attività professionale, sia in casa.

CAPITOLO VII

Le azioni da intraprendere a livello comunitario

Il Comitato concorda su numerosi provvedimenti a livello comunitario citati dalla Commissione e attende sollecite soluzioni in materia.

Il Comitato si compiace che la Commissione abbia fatto approntare i diversi rapporti nazionali sulla situazione delle donne che lavorano ed auspica che essi vengano sollecitamente tradotti in tutte le lingue della Comunità affinché sia possibile trarne delle conclusioni.

Punto 1. Il Comitato ha preso atto con interesse del fatto che l'intervento del Fondo sociale europeo verrà esteso ad una serie di operazioni innovatrici ed esemplari per la promozione del lavoro della donna. Esso approva e sostiene questa intenzione.

Punto 3 e punto 4. Il Comitato ribadisce quanto già detto al punto 16 delle osservazioni generali, e cioè la necessità di modificare i citati articoli 4 e 5 del Fondo sociale, in quanto le premesse per l'intervento palesemente non corrispondono alle esigenze che costituiscono l'obiettivo del memorandum.

Punto 7. Il Comitato approva il proposito di sostenere attraverso il Fondo sociale programmi intesi a migliorare la disponibilità di attrezzature per la sorveglianza dei bambini. Esso auspica che tali servizi vengano interamente o parzialmente finanziati dal Fondo sociale.

Conclusioni

Il Comitato si chiede perché nelle conclusioni non sia stata citata una serie di valide considerazioni della Commissione. Anche se si deve supporre che non sarà possibile soddisfare nel 1975 tutte le richieste avanzate, sarebbe stato opportuno riassumere e specificare i provvedimenti necessari. L'armonizzazione delle legislazioni vigenti in materia di protezione della lavoratrice madre dovrebbe tuttavia essere intrapresa già quest'anno.

III. OSSERVAZIONI CONCERNENTI LA DIRETTIVA

1. Il Comitato constata che la direttiva costituisce solo un passo verso la soluzione dei problemi menzionati nel memorandum. Esso spera che, conformemente allo spirito di quest'ultimo, vengano compiuti quanto prima altri passi concreti, nella cui cornice i provvedimenti concernenti le famiglie vengano considerati come un elemento importante. Sarebbe opportuno che alle proposte della Commissione e agli incitamenti del Comitato facessero seguito, con la

massima sollecitudine, nuove direttive, onde conseguire tempestivamente l'obiettivo del memorandum, nell'interesse delle donne europee.

2. Il Comitato constata con rammarico che dalla relazione che precede la proposta di direttiva traspare la stessa ideologia cui si ispira il memorandum. Quando ad esempio la Commissione afferma che una donna sposata è «soprattutto» investita di responsabilità familiari, essa pone in questione la libertà di scelta, su base paritaria, della donna, mentre è appunto questo l'obiettivo della direttiva.

Inoltre, il riferimento a indirizzi scolastici e professionali «comparabili» lascia supporre che lo scopo cui si mira non sia la parità di trattamento.

3. Il Comitato constata che le difficoltà che le donne incontrano in relazione all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali non hanno potuto essere affrontate in modo concreto. Le discriminazioni non esistono unicamente sul piano giuridico, ma anche nella prassi corrente a causa di pregiudizi radicati. Dato che nella direttiva non è stato possibile citare concretamente singoli provvedimenti, il Comitato auspica che in sede di adozione della direttiva si specifichi la nozione di eliminazione delle discriminazioni indicando tutto quanto rientra in tale concetto e si additino le misure da adottare in pratica per migliorare l'accesso delle donne al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali. Al riguardo e tenendo ampiamente conto delle proposte della Commissione, il Comitato suggerisce quanto segue:

- Riconoscimento del diritto di lavoro;
- Mercato del lavoro privo di discriminazioni;
- Eliminazione delle discriminazioni in funzione del sesso negli annunci delle offerte di lavoro;
- Concessione di sussidi speciali per corsi di formazione destinati a preparare le donne all'esercizio di professioni che offrano garanzie di lavoro e possibilità di carriera ottimali;
- Concretizzazione delle possibilità di promozione delle donne da parte del datore di lavoro;
- Riassunzione delle donne che hanno interrotto l'attività lavorativa;
- Maggiore partecipazione delle donne agli organi direttivi dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro, nonché agli organi direttivi delle aziende e nell'amministrazione pubblica;

- Sicurezza sociale: parità in tutti i campi della sicurezza sociale e, al fine di raggiungere tale obiettivo, riconoscimento degli anni dedicati alla cura dei figli ai fini del computo dei periodi contributivi per l'assicurazione obbligatoria per la vecchiaia nonché diritto autonomo alla pensione;

- Modifica del concetto di capofamiglia;

- Armonizzazione delle legislazioni in materia di protezione della lavoratrice madre;

- Assenze di maternità e di paternità stabilite dalla legge;

- Pianificazione familiare: nel contesto della maternità deve essere inoltre affermato il diritto degli uomini e delle donne di avere accesso, senza restrizioni e gratuitamente, alle informazioni e ai servizi di pianificazione familiare, nonché, nel quadro di disposizioni di legge, il diritto di decidere liberamente, e sotto la propria responsabilità, il numero dei figli e gli intervalli fra una nascita e l'altra;

- Utilizzazione del Fondo sociale per finanziare interamente o parzialmente i servizi di sorveglianza dei bambini;

- Per consentire ai lavoratori di assolvere meglio i loro impegni familiari:

- a) Possibilità di lavoro a tempo parziale per gli uomini e le donne,

- b) Adozione, ogniqualvolta ciò sia possibile tenuto conto dell'interesse del servizio, di orari di lavoro mobili e flessibili,

- c) Urgente necessità di ridurre le ore di lavoro giornaliere e settimanali nel quadro della già prevista riduzione dell'orario di lavoro;

- Ricerche su problemi delle donne che lavorano, condotte nel quadro delle fondazioni europee;

- Migliore applicazione delle direttive già esistenti in materia di eliminazione di scale salariali distinte per uomini e donne e calcolo degli elementi integrativi della distribuzione di base secondo criteri uguali per gli uomini e per le donne.

4. I citati esempi riflettono altresì l'opinione del Comitato secondo cui, oltre ad eliminare le discriminazioni sul piano giuridico e i pregiudizi della società, si dovrebbero promuovere ed armonizzare le leggi che possono servire la causa della parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile.

IV. OSSERVAZIONI PARTICOLARI RIGUARDANTI LE SINGOLE AZIONI

Il Comitato approva la direttiva, fatte salve le considerazioni relative al memorandum e alla direttiva e le osservazioni sui singoli articoli riportate in appresso.

Il quinto considerando della proposta di direttiva (pagina 6) dovrebbe essere modificato nel seguente modo: «Considerando che le prestazioni di sicurezza sociale sono *ancora troppo spesso* determinate secondo criteri diversi in funzione del sesso del lavoratore».

Articolo 1 (nuovo)

«Questa direttiva è emanata in conformità della dichiarazione dei diritti dell'uomo che sancisce il diritto al lavoro, della carta sociale europea che riafferma tale diritto e delle costituzioni della maggior parte degli Stati della Comunità europea nelle quali tale diritto è altresì affermato».

Articolo 3 (attuale articolo 2)

Leggere la lettera c) nel seguente modo:

«siano rivedute le disposizioni legislative, regolamentari o convenzionali che all'origine erano state ispirate da motivi di protezione onde sopprimere quelle che non hanno più ragione d'essere».

Articolo 4 (attuale articolo 3)

Questo articolo dovrebbe specificare che i programmi scolastici devono essere identici per uomini e donne: non basta infatti garantire l'accesso a tutti i livelli dell'insegnamento generale e professionale se poi le materie insegnate sono diverse.

Articolo 8 (attuale articolo 7)

In questo articolo si dovrebbe affermare che l'onere della prova incombe al datore di lavoro, nel caso in cui egli prenda nei confronti di una lavoratrice un provvedimento che, a giudizio di quest'ultima, costituisce una reazione del datore di lavoro ad un suo reclamo, ecc.

Fatto a Bruxelles, il 25 settembre 1975.

Il Presidente

del Comitato economico e sociale

Henri CANONGE

Parere in merito ad una proposta di regolamento del Consiglio che modifica i regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72 e prevede l'uniformazione del sistema di pagamento delle prestazioni familiari ai lavoratori, i cui familiari risiedono in uno Stato membro diverso dal paese d'occupazione

Il testo che ha formato oggetto della consultazione è pubblicato sulla *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* n. C 96 del 29 aprile 1975, pagina 4.

A. FONDAMENTO GIURIDICO DEL PARERE

Il Consiglio ha deciso in data 21 aprile 1975 di consultare, conformemente alle disposizioni dell'articolo 198 del trattato che istituisce la Comunità economica europea, il Comitato economico e sociale sulla proposta di cui sopra.