



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 27.03.1996
COM(96) 93 def.

96/0095 (CNS)

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

che modifica la direttiva 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

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

1. Introduzione

Il 17 ottobre 1995 la Corte di Giustizia europea ha pronunciato la sua sentenza in merito alla causa C-450/93 (Eckhard Kalanke/Freie Hansestadt Bremen) che ha dato origine a numerose controversie in tutt'Europa. Tali controversie sono state provocate dall'incertezza suscitata dalla sentenza quanto alla legittimità di quote e di altre forme di azione positiva volte ad accrescere il numero delle donne in certi settori o a certi livelli occupazionali.

La parità di trattamento tra gli uomini e le donne sul lavoro costituisce un diritto fondamentale com'è stato riconosciuto dalla Corte di Giustizia europea nella sua sentenza relativa alla causa 149/77 Defrenne III. La Commissione ritiene che, in un momento in cui alle pari opportunità è stato riconosciuto ai massimi livelli (Consigli europei di Essen, Cannes e Madrid) un carattere di primaria importanza - unitamente alla lotta contro la disoccupazione - è essenziale ribadire la necessità di fare ricorso, ove appropriato, a misure del tipo "azione positiva" onde promuovere le pari opportunità per le donne e gli uomini, in particolare eliminando i fattori di disuguaglianza che ancora pregiudicano le opportunità delle donne in campo occupazionale.

La Commissione ha sempre adottato un atteggiamento estremamente favorevole nei confronti dell'azione positiva. Nel 1984 essa ha presentato una proposta di raccomandazione sulla promozione di azioni positive a favore delle donne⁽¹⁾ che è stata adottata dal Consiglio.

Per quanto concerne la causa Kalanke, il problema era di determinare se una legge tedesca in materia di azione positiva fosse compatibile con la direttiva 76/207/CEE⁽²⁾ o esorbitasse dalla deroga per l'azione positiva in essa contenuta. La legge del Land di Brema relativa alla parità di trattamento fra gli uomini e le donne nel settore pubblico prevede che, per quanto concerne il reclutamento e la promozione in settori in cui le donne sono sottorappresentate, segnatamente se la loro consistenza è inferiore al 50% del personale nei diversi gradi della categoria in questione, a parità di qualificazioni si debba dare la preferenza alle donne rispetto ai candidati di sesso maschile.

La Corte era chiamata a pronunciarsi se fosse legittimo riservare alle donne la preferenza sui candidati maschi nel caso di una promozione in settori in cui esse erano sottorappresentate, fatta salva la condizione della parità delle qualificazioni.

La Commissione, nella sua comunicazione del ha palesato la propria interpretazione di tale sentenza nonché la propria concezione dell'azione positiva.

Nella sua pronunzia, la Corte di Giustizia europea statuisce, tra altri punti, che "una normativa nazionale che assicura una preferenza assoluta e incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione va oltre la promozione della parità delle opportunità ed eccede i limiti della deroga prevista all'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva."

La Commissione ritiene che la Corte ha esclusivamente sanzionato quell'aspetto specifico della normativa di Brema che consiste nell'automaticità della misura che conferisce alle donne una preferenza assoluta e incondizionata in caso di nomina o promozione. La Commissione giudica quindi che il solo tipo di sistema di quote da ritenersi illegittimo sia

⁽¹⁾ Raccomandazione del Consiglio 84/635/CEE del 13.12.1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GU n. L 331 del 19.12.84, pag. 34).

⁽²⁾ Direttiva del Consiglio 76/207/CEE del 9.2.1976 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 (GU n. L 39 del 14.2.1976, pag. 40).

quello assolutamente rigido e che non consente nessuna possibilità di tener conto di circostanze individuali. Gli Stati membri e i datori di lavoro sono quindi liberi di avvalersi di tutte le altre forme di azioni positive, comprese le quote flessibili.

La Commissione esprime la propria sollecitudine affinché la controversia suscitata dalla causa Kalanke venga definitivamente risolta. Per tale motivo, nonostante la natura limitata dell'impatto della sentenza appropriatamente interpretata, la Commissione ritiene necessario modificare la formulazione dell'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE per far sì che il testo di tale disposizione consenta specificamente i tipi di azioni positive che rimangono impregiudicati dalla sentenza Kalanke. In tal modo saranno consentiti tutti i tipi di azioni positive a patto che esse lascino spazio alla valutazione delle circostanze particolari di ciascun caso individuale.

La modifica è di natura interpretativa.

2. Commenti agli articoli

Articolo I

Il testo rispecchia l'interpretazione della sentenza Kalanke da parte della Commissione stando alla quale continua ad essere legittima un'ampia gamma di azioni (cfr. la comunicazione sulla sentenza Kalanke) volte a stimolare l'accesso all'occupazione e la promozione di persone del sesso sottorappresentato. Le misure di "azione positiva" possono essere applicate in caso di parità di qualifiche e/o meriti dei candidati in concorrenza. Tali misure devono lasciare al datore di lavoro la possibilità di valutare fattori particolari che giustificano la scelta di una persona non appartenente al sesso sottorappresentato.

La nuova formulazione tiene conto del fatto che la politica di pari opportunità è una politica volta a promuovere le pari opportunità per le donne e gli uomini.

Articoli 2 e 3

Questi articoli contengono le consuete disposizioni per il recepimento nella normativa nazionale degli Stati membri.

3. Giustificazione della proposta in relazione al principio di sussidiarietà

La proposta di emendamento della direttiva 76/207/CEE è conforme al principio di sussidiarietà per quanto concerne i suoi due criteri, segnatamente quello della necessità e della proporzionalità, quali essi sono statuiti all'articolo 3b del trattato di Maastricht.

Il primo criterio, vale a dire la necessità di intraprendere un'azione comunitaria, è soddisfatto in quanto l'azione è necessaria per evitare una possibile confusione da parte delle autorità nazionali e comunitarie a tutti i livelli che sono chiamate ad applicare la normativa comunitaria e in particolare l'articolo 2, paragrafo 4 dell'attuale direttiva 76/207/CEE. La sentenza Kalanke ha originato interpretazioni divergenti che minacciano l'efficacia dell'azione positiva a favore del sesso sottorappresentato. Essendo ampiamente riconosciuto il fatto che la parità di accesso all'occupazione è una delle condizioni più importanti per l'attuazione del principio di parità di trattamento, che è uno dei diritti fondamentali che ispirano i principi generali della normativa comunitaria⁽³⁾, la modifica contribuirà ad assicurare l'attuazione della direttiva in modo coerente e uniforme.

Per quanto concerne il secondo criterio, la direttiva proposta soddisfa il requisito della proporzionalità in quanto la modifica che essa introduce è di natura esclusivamente dichiaratoria e non altera la portata della direttiva.

⁽³⁾ vedi *inter alia* la causa C-149/77 (Defrenne III, sentenza del 15.6.1978).

Processo di consultazione

La Commissione ha consultato le parti sociali in merito alla Comunicazione sulla causa Kalanke. La presente proposta di modifica della direttiva 76/207/CEE rispecchia l'interpretazione riportata nella Comunicazione e trasforma il contenuto della Comunicazione in uno strumento legalmente vincolante.

Applicazione negli Stati dell'SEE

La direttiva 76/207/CEE costituisce parte dell'acquis communautaire dell'accordo sullo Spazio Economico Europeo entrato in vigore l'1 gennaio 1994.

La direttiva 76/207/CEE compare nell'elenco degli strumenti di diritto derivato accolti dagli Stati dell'SEE (allegato XVIII, punto 18).

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

che modifica la direttiva 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

Il Consiglio dell'Unione europea,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo⁽¹⁾

visto il parere del Comitato Economico e Sociale⁽²⁾

considerando che secondo l'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio⁽³⁾ "la presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1".

considerando che gli Stati membri hanno intrapreso diverse forme di azione positiva al fine di assicurare l'attuazione del principio della parità di trattamento per gli uomini e le donne per quanto concerne l'accesso al lavoro e alla formazione professionale e la promozione nonché le condizioni di lavoro;

considerando che, alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee, e in particolare la sentenza 17 ottobre 1995, causa C-450/93, Kalanke (Freie Hansestadt Bremen)⁽⁴⁾, concernente l'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE, misure di azione positiva possono favorire l'accesso del sesso insufficientemente rappresentato al lavoro, all'assunzione e alla promozione a posti specifici, compreso il riconoscimento di una preferenza al sesso sottorappresentato, a patto che i sistemi che prevedono tale preferenza consentano di tener conto delle circostanze particolari del caso di specie;

considerando che occorre chiarire la norma dell'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE coerentemente con la giurisprudenza della Corte;

considerando che le misure di azione positiva devono essere suscettibili di tradursi in un beneficio per le persone di qualunque sesso sottorappresentato in un determinato settore o livello di lavoro;

considerando che i soli poteri previsti dal trattato ai fini dell'adozione della presente direttiva sono quelli di cui all'articolo 235;

(1)

(2)

(3) GU n. L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

(4) Racc. 1995, pag. I-3051.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA

Articolo 1

L'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE è sostituito dal seguente:

"4. La presente direttiva non osta alle misure volte a promuovere la pari opportunità per uomini e donne, in particolare eliminando le disuguaglianze sostanziali che pregiudicano le opportunità del sesso insufficientemente rappresentato nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1. Dette misure includono il riconoscimento di una preferenza, riguardo all'accesso al lavoro o alla promozione, a favore di una persona del sesso insufficientemente rappresentato, purché tali misure non escludano la valutazione delle circostanze particolari delle singole fattispecie".

Articolo 2

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 1° dicembre 1998 o si assicurano entro tale data che le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori abbiano introdotto le necessarie misure mediante un accordo, nel qual caso gli Stati membri sono tenuti a prendere tutte le misure necessarie che consentano loro di essere in grado in qualsiasi momento di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

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.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Consiglio

Il Presidente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI IMPATTO

IMPATTO DELLA PROPOSTA SULLE IMPRESE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Alla luce del principio di sussidiarietà, per quale motivo è necessario uno strumento comunitario in tale settore e quali sono i suoi obiettivi principali?

L'obiettivo è di chiarire uno strumento del diritto derivato (direttiva 76/207/CEE) quale esso è stato interpretato dalla Corte di Giustizia. Una proposta di direttiva modificata è l'unico modo per pervenire a tal fine.

Chi sarà interessato dalla proposta?

Poiché la modifica ha carattere esclusivamente chiarificatore, i datori di lavoro non ne sono interessati più di quanto già lo fossero dall'attuale direttiva 76/207/CEE.

Cosa dovranno fare le imprese per ottemperare alla proposta?

Nella misura in cui le imprese hanno piani per l'accesso preferenziale del sesso sottorappresentato, esse devono introdurre una clausola che consenta di tener conto dei singoli casi.

DOCUMENTI

IT

04

N. di catalogo : CB-CO-96-152-IT-C

ISBN 92-78-02460-0

Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee
L-2985 Lussemburgo