



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 21.04.2004
COM(2004) 279 definitivo

2004/0084 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

**riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di
trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**

(versione rifiuta)

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

L'obiettivo della presente proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio è semplificare, modernizzare e migliorare il diritto comunitario nel settore della parità di trattamento fra uomini e donne raccogliendo in un unico testo norme contenute in varie direttive, al fine di rendere la normativa comunitaria più chiara e più efficace nell'interesse di tutti i cittadini. Alla base della presente proposta di direttiva vi è anche il nuovo clima giuridico e politico, caratterizzato dalla volontà di rendere l'Unione più aperta, comprensibile e rilevante nella vita di ogni giorno.

La parità di trattamento fra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. Sin dall'inizio, le disposizioni di diritto primario contenute nel trattato di Roma hanno affermato tale principio e, da allora, successivi emendamenti lo hanno rafforzato facendone un elemento integrante della politica sociale dell'Unione europea.

Il principio della parità di trattamento si è trasformato da quella che era una disposizione isolata del trattato di Roma in materia di parità retributiva in un *acquis* assai importante ed esteso nel settore dell'uguaglianza, ponendo l'Europa all'avanguardia a livello internazionale. L'articolo 2 CE riconosce l'uguaglianza tra uomini e donne come un principio fondamentale e come uno degli obiettivi della Comunità. Inoltre, l'articolo 3, paragrafo 2, CE assegna alla Comunità il compito specifico di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le sue attività (mainstreaming).

Il trattato di Amsterdam ha aumentato significativamente il diritto primario e la capacità dell'Unione europea di prendere provvedimenti nel settore delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne dando al legislatore comunitario basi giuridiche specifiche (articoli 13, 137 e 141 CE). Questi sviluppi a livello di trattato riprendono esplicitamente la decisione della Corte di giustizia europea secondo cui l'eliminazione della discriminazione basata sul sesso fa parte dei diritti fondamentali. La Corte ha sottolineato che l'articolo 119 del trattato CE (attuale articolo 141 CE) fa parte degli obiettivi sociali della Comunità, la quale, oltre ad essere un'Unione economica, è destinata, mediante un'azione comune, ad assicurare il progresso sociale e a migliorare costantemente le condizioni di vita e di lavoro. La Corte ha concluso che lo scopo economico perseguito dall'articolo 141 CE è secondario rispetto allo scopo sociale perseguito dalla stessa disposizione, che costituisce l'espressione di un diritto fondamentale¹.

Anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, firmata a Nizza il 7 dicembre 2000, riconosce, nell'articolo 23, che l'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale.

Progressi significativi sono stati realizzati anche in termini di diritto derivato. Le direttive esistenti hanno posto le basi giuridiche di cambiamenti radicali delle normative, degli atteggiamenti e delle prassi nazionali, mentre la giurisprudenza della Corte ha contribuito a chiarire e a sviluppare ulteriormente l'interpretazione e la portata del principio della parità di trattamento.

¹ Sentenza della Corte del 10 febbraio 2000 nelle cause riunite Deutsche Post AG contro Elisabeth Sievers (C-270/97) e Brunhilde Schrage (C-271/97), Racc. 2000 p. I-00929.

Da una prima direttiva concernente la parità retributiva (75/117/CEE), che è stata adottata nel 1975 sulla base dell'ex articolo 100 del trattato CE e che ha ulteriormente attuato e applicato l'ex articolo 119, il campo d'applicazione della parità di trattamento è stato esteso ad altri settori della politica sociale. Nel 1976, è stata adottata, sulla base dell'ex articolo 235, una seconda direttiva (76/207/CEE), relativa alla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Nel 1979, è stata adottata, sulla base dell'ex articolo 235, una terza direttiva (79/7/CEE), concernente la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale (regimi obbligatori).

Nel 1986 sono state adottate altre due direttive: una, sulla base degli ex articoli 100 e 235 del trattato CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (86/378/CEE) e l'altra, sulla base dell'ex articolo 23, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (86/613/CEE).

Le modifiche successive del trattato hanno permesso l'adozione di direttive con nuove basi giuridiche e con altre procedure che sottolineano, tra l'altro, il ruolo che possono svolgere nel settore dell'uguaglianza le parti sociali: si tratta della direttiva sulla protezione della gravidanza e della maternità (92/85/CEE), adottata sulla base dell'ex articolo 118 A del trattato CE, e della direttiva concernente il congedo parentale (96/34/CE). La direttiva 96/34/CE è stata la prima ad essere adottata in seguito alla conclusione del primo accordo tra le parti sociali a livello comunitario dopo il trattato di Maastricht; come base giuridica di tale direttiva è stato usato l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale (n. 14) del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2.

A seguito di una serie di importanti sentenze della Corte di giustizia, è stato ritenuto necessario adottare la cosiddetta direttiva post-Barber (96/97/CE), che ha modificato la direttiva 86/378/CEE al fine di renderla compatibile con l'ex articolo 119 (attuale articolo 141) come interpretato dalla Corte nella sentenza Barber e nelle sentenze successive.

La giurisprudenza della Corte e la necessità di garantire l'efficacia del diritto comunitario hanno spinto il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione, ad adottare la direttiva 97/80/CE concernente l'onere della prova; come base giuridica di tale direttiva è stato usato l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale (n. 14) del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 2, paragrafo 2.

Le direttive esistenti (e le loro modifiche), adottate su basi giuridiche diverse, forniscono un quadro normativo solido. È tuttavia indubbio che occorre aggiornarle e semplificarle per garantire maggiore chiarezza e maggiore certezza in una Unione ampliata.

La recente modifica della direttiva 76/207/CEE mediante la direttiva 2002/73/CE, fondata sulla specifica base giuridica offerta dall'articolo 141, paragrafo 3, CE (introdotto dal trattato di Amsterdam), ha inoltre dimostrato che il legislatore ritiene necessario aggiornare le direttive esistenti (talune delle quali hanno più di vent'anni). La direttiva 2002/73/CE tiene conto dei nuovi sviluppi del trattato (i mezzi giuridici per attuare il principio della parità di trattamento e conseguire l'uguaglianza tra uomini e donne sono stati considerevolmente potenziati dopo il trattato di Amsterdam), della giurisprudenza della Corte (che ha sviluppato

notevolmente il principio della parità di trattamento) e dell'adozione di altri atti normativi analoghi (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE basate sull'articolo 13 CE).

In tale contesto, la legislazione sulla parità di trattamento tra uomini e donne è stata identificata come uno dei settori di politica che vanno prioritariamente semplificati, modernizzati e migliorati². Lo scopo generale di semplificare e migliorare l'ambiente normativo è particolarmente rilevante nel caso della legislazione sulla parità di trattamento in quanto quest'ultima incide direttamente sui singoli cittadini, i quali devono poter conoscere chiaramente i loro diritti.

2. RISULTATI DELLE CONSULTAZIONI E DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

Nel luglio 2003, la Commissione ha lanciato una consultazione sulla Rete³ invitando gli Stati membri e altri soggetti interessati (parti sociali, ONG, associazioni femminili e singoli cittadini) a esprimere la loro opinione sull'iniziativa della Commissione. La consultazione era basata su un documento che presentava le tre soluzioni che potrebbero essere adottate per semplificare, modernizzare e migliorare la normativa nel campo della parità di trattamento tra uomini e donne. Sono state ricevute trenta risposte da Stati membri, parti sociali, istituzioni che si occupano della parità di trattamento e ONG. Le osservazioni presentate sono del tutto costruttive. La maggior parte dei rispondenti ritiene necessario semplificare, modernizzare e migliorare la normativa. In generale, i governi e gli esponenti dell'industria, del commercio e delle libere professioni favoriscono un approccio che limiti i cambiamenti da apportare al contesto normativo comunitario, mentre i rappresentanti dei lavoratori e delle ONG auspicano cambiamenti più radicali.

Il 3 ottobre 2003 ha avuto luogo una riunione informale con esperti degli Stati membri, dei paesi aderenti e dei paesi EFTA. La riunione è stata l'occasione per spiegare ulteriormente e discutere più approfonditamente le opzioni di politica. L'iniziativa della Commissione, diretta a chiarire e semplificare la normativa comunitaria conservando l'*acquis*, è stata largamente accettata come l'approccio corretto. Alcuni partecipanti hanno caldeggiato la codificazione pura e semplice, altri si sono dichiarati favorevoli a cambiamenti moderati attraverso una rifusione della normativa esistente, altri ancora hanno sostenuto un metodo più radicale. È stata sottolineata l'importanza di conservare interamente l'*acquis*, incorporando solo le sentenze della Corte che costituiscono una giurisprudenza consolidata.

Ha inoltre avuto luogo uno scambio di idee informale con le parti sociali rappresentate a livello UE (UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC).

Il 19 ottobre 2003, il comitato consultivo della Commissione per le pari opportunità ha adottato un parere sulla questione, precisando che, data la natura del comitato e visto lo status dei suoi membri, il parere non vincola i governi degli Stati membri né rappresenta la loro posizione. Il parere è favorevole a una nuova direttiva rifusa che comprenda la direttiva sulla maternità. I rappresentanti dell'UNICE, dell'UEAPME e del CEEP hanno adottato una posizione distinta, allegata al parere, a favore di una semplificazione senza modifica della normativa esistente.

² Comunicazione del 24.1.2003 della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Aggiornare e semplificare l'*acquis* comunitario, COM(2003)71 def.

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/nuovos/2003/jul/consultation_en.html.

I servizi della Commissione hanno inoltre condotto una analisi d'impatto approfondita (v. allegato).

Alla luce di un'analisi esauriente dei possibili approcci per migliorare il quadro normativo comunitario in materia di parità di trattamento, sembra che una nuova direttiva rifusa soddisferebbe meglio l'esigenza di aggiornare, semplificare, modernizzare e migliorare l'*acquis* comunitario in questo settore. Pertanto, si propone una direttiva che:

- fornisce, sulla base della consolidazione delle attuali direttive, un testo unico chiaramente strutturato in diversi capitoli contenenti disposizioni orizzontali e specifiche e definizioni coerenti. Il testo rispecchia il rapporto tra i diversi aspetti della parità di trattamento e dimostra come questi ultimi siano interconnessi grazie a principi comuni;
- tiene conto della giurisprudenza consolidata, contribuendo in tal modo alla certezza e alla chiarezza del diritto;
- tiene chiaramente conto dell'estensione ai settori della parità retributiva e dei regimi professionali di sicurezza sociale delle disposizioni orizzontali della direttiva 2002/73/CE e della direttiva sull'inversione dell'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- fornisce il sostegno necessario per accelerare l'attuazione efficace della parità di trattamento al fine di raggiungere gli scopi della politica socioeconomica comunitaria.

Tale proposta è coerente con l'approccio prescelto, consistente nel fondere tutte le direttive che attuano il principio della parità retributiva tra uomini e donne (compresa la parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale), le direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro e la direttiva sull'onere della prova.

La proposta risponde a diverse finalità: in primo luogo, essa offre uno strumento unico al fine di garantire la leggibilità e la chiarezza della normativa; in secondo luogo, sveltisce l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nel settore del lavoro e dell'occupazione; infine, migliora l'*acquis* in questi settori incorporandovi la giurisprudenza della Corte.

3. LE MISURE CONTENUTE NELLA PROPOSTA DI DIRETTIVA

Da un punto di vista generale, la presente proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio è volta ad attuare il principio della parità di trattamento in settori oggetto di precedenti direttive, le quali vengono raggruppate in un unico testo. Lo scopo della proposta è:

- da un canto, assicurare l'attuazione e l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

- dall'altro, far sì che i provvedimenti adottati dagli Stati membri per attuare i principi della parità retributiva e della parità di trattamento siano resi più efficaci, di modo che tutte le persone che si considerino lese in seguito alla mancata applicazione di questi principi possano chiedere all'autorità giudiziaria di dichiarare/riconoscere i loro diritti, eventualmente dopo essersi rivolte ad altri organi competenti.

Le principali innovazioni della presente proposta sono le seguenti:

- incorporazione della giurisprudenza della Corte di giustizia europea, in particolare per quanto riguarda:

- la parità delle retribuzioni attribuibili ad un'unica fonte – sentenze Lawrence e Allonby⁴ (v. l'articolo 4 e il considerando 9 della presente proposta);

- la parità di trattamento e i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici – sentenze Beune, Evrenopoulos e Niemi⁵ (v. l'articolo 6, paragrafo 2, e il considerando 12 della presente proposta);

- il chiarimento dell'estensione della tutela delle lavoratrici incinte a tutte le condizioni di lavoro, e non soltanto al diritto di ritornare al lavoro precedente o ad un posto equivalente – articolo 2, paragrafo 7, della direttiva 76/207/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia europea (v. l'articolo 15, paragrafi 1 e 2, della presente proposta);

- l'applicazione delle definizioni contenute nella direttiva 2002/73/CE a tutti i settori oggetto della presente proposta (v. l'articolo 2 e il considerando 5 di quest'ultima);

- l'estensione delle regole sull'onere della prova a tutti i settori rientranti nel campo d'applicazione materiale della proposta – garantire l'efficacia del principio della parità di trattamento (analogamente a quanto avviene per il divieto di discriminazione nelle direttive basate sull'articolo 13; v. l'articolo 20 della presente proposta);

- l'estensione delle disposizioni sulla difesa dei diritti da parte di associazioni che hanno un interesse legittimo, introdotte dalla direttiva 2002/73/CE, ad altri settori oggetto della presente proposta in linea con i cambiamenti apportati dalla direttiva 2002/73/CE (v. l'articolo 17, paragrafo 2, della presente proposta);

- l'estensione a tutti gli altri settori oggetto della presente proposta della disposizione che chiarisce la questione delle regole nazionali sui termini entro cui presentare ricorso, in linea con l'articolo 6 della direttiva 76/207/CEE come modificata dalla direttiva 2002/73/CE (v. l'articolo 17, paragrafo 3, della presente proposta);

- l'estensione della giurisprudenza sulle sanzioni/penalità a tutti i settori oggetto della presente proposta, in linea con i cambiamenti apportati dalla direttiva 2002/73/CE (v. gli articoli 18 e 26 della presente proposta);

⁴ Sentenza della Corte del 17 settembre 2002, A. G. Lawrence e altri contro Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd., causa C-320/00, Racc. 2002 p. I-07325, e sentenza della Corte del 13 gennaio 2004, Allonby, causa C-256/01.

⁵ Sentenze della Corte del 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. 1994 p. I-4471; del 17 aprile 1997, causa C-147/95, Evrenopoulos, Racc. 1997 p. I-2057; e del 12 settembre 2002, causa C-351/00, Niemi, Racc. 2002 p. I-07007.

- l'estensione a tutti gli altri settori oggetto della presente proposta delle norme sugli organismi per la promozione della parità di trattamento nonché delle disposizioni sul dialogo sociale, in linea con i cambiamenti apportati dalla direttiva 2002/73/CE (v. gli articoli da 21 a 23 della presente proposta);
- l'estensione agli altri settori oggetto della presente proposta dell'obbligo di tener conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne in tutte le attività (cosiddetto obbligo di "gender mainstreaming"), in linea con l'articolo 3, paragrafo 2, CE e con il paragrafo 1 bis dell'articolo 1 della direttiva 76/207/CEE, aggiunto dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 2002/73/CE (v. l'articolo 29 della presente proposta);
- l'introduzione di una clausola di riesame (trattasi di una clausola standard; v. l'articolo 32 della presente proposta).

La proposta è strutturata in cinque titoli, come di seguito illustrato.

TITOLO I. DISPOSIZIONI GENERALI

Lo scopo della proposta è precisato in questo titolo: si tratta di assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Questo titolo prevede inoltre l'applicazione delle definizioni (discriminazione diretta e indiretta, molestie, molestie sessuali) contenute nella direttiva 2002/73/CE ai settori oggetto delle altre direttive raggruppate nella proposta. Esso contiene anche la definizione di retribuzione di cui all'articolo 141, paragrafo 2, CE e la definizione di regimi professionali di sicurezza sociale di cui alla direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE.

Per quanto riguarda il campo d'applicazione personale, la presente proposta di direttiva si applica a tutti i lavoratori e ai loro aventi causa.

TITOLO II. DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Questo titolo consta di tre capitoli: il primo riguarda il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, il secondo concerne il principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e il terzo è relativo al principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Capitolo 1. Principio della parità retributiva

Questo capitolo corrisponde alle norme principali della direttiva 75/117/CEE e incorpora la giurisprudenza recente della Corte di giustizia⁶. È importante notare che dall'8 aprile 1976 (data della sentenza *Defrenne II*)⁷ la Corte di Giustizia ha dichiarato che l'ex articolo 119 del trattato CE (attuale articolo 141 CE) sulla parità retributiva è una disposizione con effetto

⁶ Sentenza della Corte del 17 settembre 2002, A. G. Lawrence e altri contro Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd., causa C-320/00, Racc. 2002 p. I-07325, e sentenza della Corte del 13 gennaio 2004, Allonby, causa C-256/01.

⁷ Sentenza dell'8 aprile 1976, causa C-43/75, Racc. 1976 p. 455.

diretto. La Corte ha sviluppato la sua giurisprudenza in materia di parità retributiva a partire dal 1970 (sentenza *Defrenne I*)⁸, chiarendo il campo d'applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE e della direttiva 75/117/CEE.

A tale proposito, risulta che l'attuale diritto derivato riguardante l'applicazione del principio della parità retributiva, vale a dire la direttiva 75/117/CEE, non sia del tutto conforme alla recente giurisprudenza della Corte di giustizia europea. L'abrogazione della direttiva 75/117/CEE e la sua sostituzione mediante un'unica direttiva rifusa sulla base della presente proposta chiarirebbero il principio della parità salariale in quanto la nuova direttiva rispecchierebbe appieno il concetto di retribuzione quale previsto dal trattato e interpretato dalla Corte. Tale obiettivo viene conseguito incorporando le sentenze *Allonby*⁹ e *Lawrence*¹⁰ nell'articolo 4 della direttiva proposta. Inoltre, il concetto di retribuzione relativamente ai regimi pensionistici dei dipendenti pubblici quale risulta dalle sentenze *Niemi*¹¹ e *Beune*¹² è codificato nell'articolo 6 della presente proposta.

È importante notare che già l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 76/207/CEE, quale sostituito dall'articolo 1, numero 3), della direttiva 2002/73/CE, prevede che l'applicazione del principio della parità di trattamento significa che non vi deve essere discriminazione diretta o indiretta in base al sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto riguarda, tra l'altro, la retribuzione ai sensi della direttiva 75/117/CEE.

Questa giurisprudenza che fa già parte dell'*acquis* comunitario può essere riassunta nel modo seguente:

- Lavoro di pari valore

La Corte ha precisato che l'articolo 141, paragrafo 1, stabilisce il principio che uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore deve essere remunerato allo stesso modo, che sia eseguito da un uomo o da una donna. Pertanto, l'applicazione del principio presuppone che i lavoratori e le lavoratrici si trovino in situazioni analoghe.

Al riguardo, il principio della parità delle retribuzioni sancito nell'ex articolo 119 del trattato CE non osta al versamento di un assegno forfettario ai soli lavoratori di sesso femminile che fruiscono del congedo di maternità se tale assegno è destinato a compensare gli svantaggi professionali che tali lavoratori subiscono a seguito dell'allontanamento dal posto di lavoro. Infatti, la situazione particolare delle lavoratrici in maternità non può essere paragonata a quella dei lavoratori di sesso maschile¹³.

La Corte ha statuito in diverse occasioni che la determinazione del pari valore richiede un raffronto tra il lavoro della lavoratrice e quello del lavoratore con riferimento a fattori quali le competenze e lo sforzo richiesti per svolgere le mansioni, le responsabilità che queste ultime comportano e la natura del lavoro.

⁸ Sentenza del 25 maggio 1971, causa C-80/70, *Defrenne contro Stato belga*, Racc. 1971 p. 445.

⁹ Sentenza del 13.01.2004.

¹⁰ Racc. 2002 p. I-7325.

¹¹ Racc. 2002 p. I-7007.

¹² Racc. 2002 p. I-4471.

¹³ Sentenza della Corte del 16 settembre 1999, causa C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye e altri contro Régie nationale des usines Renault SA*, Racc. 1999 p. I-5723.

La Corte ha sviluppato i criteri di comparabilità per quanto riguarda il principio della parità delle retribuzioni di uomini e donne. Secondo la Corte¹⁴:

- L'articolo 141 CE e la direttiva 75/117/CEE si applicano a sistemi di retribuzione a cottimo nei quali detta retribuzione dipende, completamente o essenzialmente, dal risultato individuale dell'attività del singolo lavoratore.

- Il principio della parità delle retribuzioni, di cui agli articoli 141 CE e 1 della direttiva 75/117/CEE, va interpretato nel senso che, in un sistema di retribuzione a cottimo, la mera constatazione che la retribuzione media di un gruppo di lavoratori, costituito prevalentemente da donne che svolgono un determinato tipo di attività, è notevolmente inferiore alla retribuzione media di un secondo gruppo di lavoratori, costituito prevalentemente da uomini che svolgono un altro tipo di attività lavorativa cui viene attribuito lo stesso valore, non basta a dimostrare l'esistenza di una discriminazione in materia di retribuzione. Se, tuttavia, in un sistema di retribuzione a cottimo in cui le retribuzioni individuali sono composte da una quota variabile, che dipende dal risultato individuale dell'opera prestata da ciascun lavoratore, e da una quota fissa, che differisce secondo i gruppi di lavoratori interessati, non è possibile distinguere gli elementi determinanti per la fissazione delle percentuali o delle unità di misura adoperate per il calcolo della quota variabile della retribuzione, può apparire giustificata l'imposizione al datore di lavoro dell'onere di provare che le disparità accertate non derivano da una discriminazione fondata sul sesso.

- Nell'effettuare il raffronto fra le retribuzioni medie di due gruppi di lavoratori retribuiti a cottimo, il giudice nazionale deve assicurarsi che ciascuno dei due gruppi comprenda la totalità dei lavoratori che, tenuto conto di un complesso di fattori quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di preparazione e quelle di lavoro, possono essere considerati in situazione paragonabile e che tali gruppi comprendano un numero di lavoratori abbastanza elevato perché si possa escludere che le disparità riscontrate siano dovute a fenomeni puramente fortuiti od occasionali o a differenze nei risultati individuali dell'attività prestata dai lavoratori interessati.

La Corte ha inoltre dichiarato che “i raffronti, nel caso di discriminazioni di fatto riguardanti il campo di applicazione diretta dell'art. 119, si limitano ad analogie riscontrabili sul piano delle valutazioni concrete, relative a prestazioni lavorative effettivamente fornite, nell'ambito di uno stesso stabilimento o ufficio, da lavoratori di sesso diverso”¹⁵.

Più di recente, la Corte ha tuttavia precisato che “nella formulazione dell'art. 141, n. 1, CE nulla lascia intendere che l'applicabilità di tale disposizione sia limitata a situazioni in cui uomini e donne svolgano la propria attività lavorativa per un medesimo datore di lavoro”¹⁶. La Corte ha ritenuto che il principio stabilito da tale articolo possa esser fatto valere innanzi al giudice nazionale, in particolare quando la discriminazione deriva direttamente da

¹⁴ Sentenza della Corte del 31 maggio 1995, causa C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark contro Dansk Industri*, già *Industriens Arbejdsgivere*, per conto della *Royal Copenhagen A/S*, Racc. 1995 p. I-1275.

¹⁵ Sentenza nella causa C-129/79, *Macarths Ltd. contro Wendy Smith*, Racc. 1980 p. 1275, e sentenza del 30 marzo 2000, *Jämställdhetsombudsmannen contro Örebro läns landsting* (Raffronto tra la retribuzione di una ostetrica e quella di un tecnico ospedaliero - Computo di una indennità e di una riduzione dell'orario di lavoro per orario disagiato), causa C-236/98, Racc. 2000 p. I-2189.

¹⁶ Sentenza della Corte del 17 settembre 2002, *A. G. Lawrence e altri contro Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd.*, causa C-320/00, Racc. 2002 p. I-07325.

disposizioni legislative o da accordi collettivi di lavoro o quando il lavoro è effettuato nello stesso stabilimento o ufficio, privato o pubblico (v., tra l'altro, Defrenne II, punto 40; causa 129/79, Macarthys [1980] Racc. 1275, punto 10, e causa 96/80, Jenkins [1981] Racc. 911, punto 17). Tuttavia, ove le differenze riscontrate nelle condizioni di retribuzione di lavoratori che effettuano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non possano essere attribuite ad un'unica fonte, non vi è nessuno che sia responsabile della disegualianza e che possa ripristinare la parità di trattamento. Una situazione siffatta non rientra nel campo d'applicazione dell'articolo 141, paragrafo 1, CE. Pertanto, il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori non possono essere paragonati sulla base di detta disposizione.

La suddetta giurisprudenza della Corte ha dunque introdotto il concetto di “fonte unica”, più ampio di quello di “stesso stabilimento o ufficio”. Quando le differenze riscontrate nelle condizioni di retribuzione di lavoratori di sesso diverso che effettuano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non possono essere attribuite ad un'unica fonte, non si applica l'articolo 141, paragrafo 1, CE¹⁷. La presente proposta codifica questa giurisprudenza.

- Valutazione e classificazione professionali

L'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 75/117/CEE prevede che “qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso”.

La Corte, particolarmente nella sentenza resa nella causa C-237/85, Gisela Rumler contro Dato Druck GmbH, ha desunto dall'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 75/117/CEE i tre principi seguenti in materia di classificazione professionale:

- a) “I criteri per l'inquadramento ai vari livelli retributivi devono garantire la stessa retribuzione per lo stesso lavoro obiettivamente considerato, indipendentemente dal fatto che sia svolto da un uomo o da una donna”.
- b) “Il basarsi su valori corrispondenti alle prestazioni medie dei lavoratori di un solo sesso, onde determinare l'entità dell'impegno o sforzo richiesto dal lavoro o la sua eventuale pesantezza, costituisce una forma di discriminazione basata sul sesso, vietata dalla direttiva”.
- c) “Per non essere discriminatorio nel suo complesso, il sistema di classificazione professionale deve prendere in considerazione, qualora lo consenta la natura delle mansioni da svolgersi nell'impresa, dei criteri in relazione ai quali i lavoratori di entrambi i sessi possano possedere particolari attitudini”.

Secondo questa giurisprudenza della Corte, un sistema di classificazione professionale a norma dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 75/117/CEE deve essere formale, analitico, basato su fattori e non discriminatorio.

Più di recente, la Corte, nella sentenza del 26 giugno 2001 pronunciata nella causa Brunnhofer¹⁸, ha chiarito la sua giurisprudenza in materia di classificazione professionale e lavoro di pari valore statuendo quanto segue:

¹⁷ Giurisprudenza recentemente confermata dalla sentenza Allonby, causa C-256/01.

¹⁸ Sentenza del 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, Racc. 2001 p. I-4961.

- “il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento siano inquadrati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro non è, da solo, sufficiente per concludere che i due lavoratori interessati svolgono uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva 75/117, costituendo tale circostanza solo un indizio tra gli altri del soddisfacimento di tale criterio”;

- “una differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati, purché esse costituiscano ragioni obiettive, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità;”

- “per quanto riguarda un lavoro pagato a tempo, una differenza di retribuzione corrisposta, al momento della loro assunzione, a due lavoratori di sesso opposto per uno stesso posto di lavoro o per un lavoro di valore uguale non può essere giustificata da fattori conosciuti solo dopo l’entrata in servizio dei lavoratori interessati e valutabili solo nel corso dell’esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità individuale di lavoro degli interessati o nella qualità delle prestazioni di un determinato lavoratore rispetto a quelle del suo collega”.

Definizione di retribuzione ai sensi dell’articolo 141, paragrafo 2

La Corte ha ripetutamente statuito che il concetto di retribuzione ai sensi del paragrafo 2 dell’ex articolo 119 del trattato CE include tutte le prestazioni in contanti o in natura, presenti o future, versate, anche indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in relazione all’impiego di quest’ultimo¹⁹.

Gli aumenti retributivi individuali (Handels contro Danfoss)²⁰ e gli incrementi per anzianità (Nimz)²¹ che si aggiungono al trattamento minimo e di base rientrano nel campo d’applicazione dell’ex articolo 119 del trattato CE. Nella sentenza del 4 giugno 1992 (causa Bötzel²²), la Corte ha dichiarato che costituisce retribuzione anche la remunerazione corrisposta a impiegati a tempo parziale per le ore in cui, anziché lavorare, partecipano a corsi di formazione della commissione interna. I supplementi ai “capofamiglia” sono inclusi nel concetto di retribuzione (Commissione europea contro Lussemburgo)²³. Le prestazioni in denaro come quelle versate ai lavoratori in malattia costituiscono retribuzione (Rinner-Kuehn)²⁴. La Corte ha anche deciso che le pensioni, le agevolazioni di viaggio ottenibili da chi va in pensione e le indennità di licenziamento costituiscono retribuzione (Garland, Barber²⁵). Parrebbe dunque che nel concetto di retribuzione sia compreso qualsiasi pagamento diretto che integri una remunerazione di base, come per esempio le gratifiche di turno, le ore straordinarie e tutte le forme di pagamento in base al merito e al rendimento.

¹⁹ Sentenza del 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. 1990 p. 1889.

²⁰ Sentenza del 17 ottobre 1989, causa C-109/88, Danfoss, Racc. 1989 p. 3199.

²¹ Causa C-184/89, Nimz contro Freie und Hansestadt Hamburg, Racc. 1991 p. 322.

²² Causa C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin contro Bötzel.

²³ Causa C-58/81, Racc. p. 2175.

²⁴ Causa C-171/88, Rinner-Kuehn contro Spezial-Gebäudereinigung, Racc. 1989 p. 2743.

²⁵ Causa C-262/88, Barber, Racc. 1990 p. I-1889.

L'applicazione dell'ex articolo 119 ai regimi previdenziali era la questione oggetto della domanda di pronunzia pregiudiziale nella causa 80/70, Defrenne contro Stato belga²⁶. Nella sentenza resa in tale causa, la Corte di giustizia ha chiarito la sua posizione escludendo i regimi previdenziali legali dal concetto di "tutti gli altri vantaggi" di cui all'ex articolo 119, paragrafo 2 (attuale articolo 141, paragrafo 2). La Corte, seguendo le conclusioni dell'avvocato generale, ha statuito che il concetto di vantaggio pagato direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, non può comprendere le prestazioni percepite in forza di regimi previdenziali direttamente disciplinati dalla legge (al di fuori di qualsiasi concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata), obbligatori per categorie generali di lavoratori. La Corte ha rilevato che i lavoratori, i datori di lavoro e gli enti pubblici contribuiscono al finanziamento di tali regimi non tanto in funzione del rapporto di lavoro, quanto in base a considerazioni di politica sociale. Per questi motivi, essa ha concluso che il concetto di "vantaggi" di cui all'ex articolo 119 non può essere esteso alle prestazioni percepite in forza di regimi previdenziali disciplinati dalla legge. Ciò significa, a contrario, che i regimi specifici, come quelli aziendali, sono inclusi in tale concetto in quanto non direttamente disciplinati dalla legge: essi, infatti, sono frutto di una concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata, sono obbligatori solo per i lavoratori interessati, e non per categorie generali di lavoratori, e sono finanziati dai datori di lavoro o dai lavoratori, i quali contribuiscono direttamente in base a quanto previsto dall'accordo e non in base a considerazioni di politica sociale.

Nel 1986, nella causa 170/84, Bilka-Kaufhaus contro Weber²⁷, la Corte ha confermato la decisione implicita contenuta nella suddetta sentenza Defrenne I²⁸, vale a dire che soltanto le prestazioni percepite in forza di regimi previdenziali disciplinati dalla legge non rientrano nell'ambito di applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE. La Corte ha conseguentemente dichiarato che un regime pensionistico aziendale finanziato dal datore di lavoro rientra nel concetto di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119.

Nella sentenza del 17 maggio 1990 (causa 262/88, Barber) e in successive sentenze (v. oltre) la Corte conferma la sentenza Bilka-Kaufhaus, vale a dire che le prestazioni nell'ambito di un regime pensionistico professionale per lavoratori dipendenti rientrano nel concetto di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 del trattato CE.

Il fatto che i pagamenti ai dipendenti non siano disciplinati dal contratto di lavoro non li esclude dal campo d'applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE. Le indennità versate a discrezione del datore di lavoro sono incluse nel concetto di retribuzione (Garland)²⁹. Pertanto, i pagamenti ai dipendenti risultano inclusi in tale concetto sia che si tratti di compensi versati in forza di un contratto, di disposizioni di legge o di un accordo collettivo, sia che si tratti di versamenti volontari.

Capitolo 2. Principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Questo capitolo comprende le norme principali della direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE e chiarisce l'applicazione del principio della parità di trattamento nei

²⁶ Causa C-80/70, Defrenne I, Racc. 1971 p. 445.

²⁷ Racc. 1986 p. 1607.

²⁸ Racc. 1971 p. 445, causa 80/70, Defrenne contro Stato belga ("Defrenne I").

²⁹ Causa C-12/81, Eileen Garland contro British Rail Engineering Ltd., Racc. 1982 p. 359.

regimi professionali di sicurezza sociale senza cambiare l'attuale situazione giuridica. Inoltre, esso incorpora la giurisprudenza più recente³⁰.

- Parità retributiva e regimi professionali di sicurezza sociale

Come già indicato, il concetto di “retribuzione” è stato chiarito da numerose sentenze della Corte di giustizia europea, in particolare relativamente ai regimi professionali di sicurezza sociale.

Nella sentenza del 17 maggio 1990 (causa 262/88, Barber)³¹ la Corte ha confermato una sua precedente sentenza (causa 170/84, Bilka) fugando qualunque dubbio: le prestazioni ed i contributi dei lavoratori dipendenti versati nell'ambito di un sistema pensionistico professionale rientrano nel concetto di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 del trattato CE riguardante la parità retributiva (attuale articolo 141 CE). La Corte ha confermato ciò che aveva implicitamente detto nella sentenza resa il 25 maggio 1971 nella causa C-80/70, Defrenne I³², vale a dire che le prestazioni versate nell'ambito di un sistema pensionistico essenzialmente connesso con l'occupazione della persona interessata fanno parte della retribuzione di quest'ultima e rientrano nel campo d'applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE³³.

Pertanto, la discriminazione tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale è proibita non solo quando si stabilisce l'età pensionabile, ma anche quando una pensione professionale viene offerta come compensazione in caso di licenziamento per motivi economici (i fatti nella causa 262/88, Barber). Tuttavia, la sentenza Barber non ha del tutto chiarito la questione degli effetti (retroattivi) nel tempo dell'applicazione dell'articolo 119 del trattato ai regimi professionali di sicurezza sociale.

La giurisprudenza della Corte sull'applicazione dell'ex articolo 119 ai regimi professionali di sicurezza sociale può essere riassunta come segue:

La Corte, nelle sentenze del 6 ottobre 1993 (Ten Oever), del 14 dicembre 1993 (Moroni), del 22 dicembre 1993 (Neath) e in sei sentenze del 28 settembre 1994 ha confermato l'interpretazione dell'effetto retroattivo dell'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nei regimi professionali per i lavoratori salariati³⁴ conformemente al protocollo supplementare all'ex articolo 119.

³⁰ Sentenze della Corte del 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. 1994 p. I-4471, del 17 aprile 1997, causa 147/95, Evrenopoulos, Racc. p. I-02057, del 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. p. I-09383, del 13 dicembre 2001, causa C-206/00, Henri Mouflin, Racc. 2001 p. I-0201, e, più recentemente, sentenza del 12 settembre 2002, C-351/00, Niemi, Racc. 2002 p. I-07007.

³¹ Racc. 1990 p. I-1889.

³² Racc. 1971 p. 445.

³³ Si veda, in particolare, la causa 170/84, Bilka contro Weber von Hartz, Racc. 1986 p. 1607, punto 22; Barber, punto 28; Beune, punto 46; e, più recentemente, cause riunite C-234/96 e C-235/96, Deutsche Telekom contro Vick e Conze, Racc. 2000 p. I-799, punto 32.

³⁴ Sentenze della Corte del 6 ottobre 1993, C-109/91, Ten Oever, Racc. 1993 p. I-4879, del 14 dicembre 1993, C-110/91, Moroni, Racc. p. I-6591, del 22 dicembre 1993, C-152/91, Neath, Racc. p. I-6953, o del 28 settembre 1994, C-200/91, Coloroll, Racc. 1994 p. I-4389. Sentenze del 28 settembre 1994, C-57/93, Vroege, Racc. 1994 p. I-4541, e C-128-93, Fisscher, Racc. 1994 p. I-4583, e, più recentemente, sentenze dell'11 dicembre 1997, C-246/96, Magorrian, Racc. 1997 p. I-07153, e del 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston, Racc. 2000 p. I-03201.

Nella causa C-109/91, Ten Oever (sentenza del 6 ottobre 1993), la Corte ha confermato che l'ex articolo 119 si applica alla pensione di reversibilità percepita nell'ambito di un regime professionale di sicurezza sociale con effetto dal 17 maggio 1990 e che la discriminazione tra uomini e donne non è più consentita da tale data per quanto riguarda la concessione di tali prestazioni.

Nella causa C-110/91, Moroni (sentenza del 14 dicembre 1993), la Corte ha confermato che l'ex articolo 119 del trattato CE si applica a tutti i tipi di regimi professionali e, conseguentemente, che l'età alla quale si ha diritto ad una pensione di vecchiaia o di anzianità in forza di tali regimi deve essere la stessa per entrambi i sessi con effetto dal 17 maggio 1990.

Nella causa C-152/91, Neath (sentenza del 22 dicembre 1993), e nella causa C-200/91, Coloroll (sentenza del 28 settembre 1994), la Corte ha precisato che i contributi dei lavoratori dipendenti ad un regime professionale di sicurezza sociale devono essere gli stessi per entrambi i sessi in quanto costituiscono un elemento di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 del trattato CE. D'altra parte, i contributi dei datori di lavoro a tali regimi possono differire secondo il sesso se sono basati su calcoli attuariali oggettivi, che tengono conto del fatto che le donne hanno una speranza di vita più lunga.

Con le suddette sentenze la Corte ha chiarito l'applicazione del principio della parità retributiva nel settore dei regimi professionali, precisando in particolare che i regimi rientrano nel concetto di retribuzione di cui all'articolo pertinente del trattato³⁵.

Prima delle sentenze della Corte, i capi di Stato e di governo riuniti a Maastricht avevano firmato un protocollo supplementare all'ex articolo 119 del trattato CE destinato a limitare gli effetti nel tempo di tale articolo in relazione ai regimi professionali. Questo protocollo è ancora allegato all'articolo 141 dopo le successive modifiche del trattato (trattati di Amsterdam e di Nizza).

Secondo tale protocollo:

“Ai fini dell'applicazione dell'articolo 119 del trattato, le prestazioni in virtù di un regime professionale di sicurezza sociale non saranno considerate come retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, eccezion fatta per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile”.

La direttiva 96/97/CE, recante modifica della direttiva 86/378/CEE e adottata dal Consiglio sulla base di una proposta della Commissione, tiene conto tanto della giurisprudenza della Corte quanto del protocollo supplementare all'ex articolo 119 ed era volta a rendere il diritto

³⁵ Sentenze della Corte del 6 ottobre 1993, C-109/91, Ten Oever, Racc. 1993 p. I-4879, del 14 dicembre 1993, C-110/91, Moroni, Racc. p. I-6591, del 22 dicembre 1993, C-152/91, Neath, Racc. p. I-6953, o del 28 settembre 1994, C-200/91, Coloroll, Racc. 1994 p. I-4389. Sentenze del 28 settembre 1994, C-57/93, Vroege, Racc. 1994 p. I-4541, C-128-93, Fisscher, Racc. 1994 p. I-4583, e C-7/93, Beune, Racc. 1994 p. I-447, e, più recentemente, sentenze dell'11 dicembre 1997, C-246/96, Magorrian, Racc. 1997 p. I-07153, e del 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston, Racc. 2000 p. I-03201, sentenza del 25 maggio 2000, causa C-50/99, Jean-Marie Podesta Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres et assimilés (CRICA) e altri, Racc. 2000 p. I-04039.

derivato, vale a dire la direttiva 86/378/CEE, conforme all'ex articolo 119 del trattato CE come interpretato dalla Corte di giustizia, per ragioni di certezza del diritto e di chiarezza.

Per quanto riguarda, in particolare, il problema dei fattori attuariali differenti a seconda del sesso per il calcolo dei contributi e delle prestazioni nell'ambito dei regimi professionali, occorre ricordare che la Commissione, nella proposta del 23 aprile 1983 COM(83)217 def. (precursore della direttiva 86/378/CEE), aveva fornito, nell'articolo 6, un elenco non esaustivo di certe disposizioni incompatibili con il principio della parità di trattamento. Il principale problema posto da tale direttiva riguardava quell'articolo, in particolare le lettere h) e i).

La direttiva 86/378/CEE prevedeva che i regimi potevano tener conto di elementi di calcolo attuariali differenti per i due sessi nel caso di contributi dei datori di lavoro e di prestazioni definite in base ai contributi. A prima vista, le eccezioni si riferivano ai regimi con contributi definiti, ma va detto che il testo adottato non era molto chiaro e, nel corso di consultazioni sulla modifica della direttiva 86/378, alle quali parteciparono esperti governativi, fondi pensionistici e le parti sociali, tutte le parti convennero che il testo doveva essere chiarito.

L'interpretazione dell'articolo 6, lettere h) e i), della direttiva 86/378/CEE è stata chiarita dalla giurisprudenza della Corte, in particolare dalle suddette sentenze del 22 dicembre 1993 (causa C-152/91, Neath) e del 28 settembre 1994 (causa C-200/91, Coloroll). Secondo la Corte, l'utilizzo di fattori attuariali che differiscono secondo il sesso nei regimi pensionistici aziendali a prestazioni definite, finanziati mediante capitalizzazione, non rientra nel campo d'applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE per quanto riguarda i contributi dei datori di lavoro.

La Corte ha precisato che questa conclusione si estende necessariamente agli aspetti specifici delle questioni pregiudiziali ad essa sottoposte nelle cause Neath e Coloroll, vale a dire la commutazione in capitale di una parte della pensione periodica e il trasferimento dei diritti pensionistici il cui valore può essere determinato soltanto in funzione delle modalità di finanziamento.

La Corte ha aggiunto che i contributi dei lavoratori, in un regime professionale contributivo, devono essere gli stessi per entrambi i sessi. Tale conclusione è basata sull'idea che, nel contesto di pensioni professionali, l'ex articolo 119 si applica solo a quanto è promesso dal datore di lavoro, vale a dire alle prestazioni periodiche derivanti dalla pensione spettante a chi raggiunga l'età pensionabile. Pertanto, i contributi del datore di lavoro non rientrano nel campo d'applicazione dell'ex articolo 119, così come non vi rientrano le somme trasferite da un fondo pensioni ad un altro in seguito ad un cambiamento di lavoro.

Questi fattori sono chiaramente connessi al "finanziamento" di un sistema pensionistico e, secondo il ragionamento della Corte, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'ex articolo 119. Ciò che è meno chiaro è se tale ragionamento escluda dal campo d'applicazione dell'ex articolo 119 anche il capitale che alcuni regimi concedono in cambio della rinuncia a una parte della pensione normale. La Corte ritiene chiaramente che la formazione di capitale di questo tipo sia esclusa dal campo d'applicazione dell'ex articolo 119 (punto 33 della sentenza Neath). Tuttavia, occorre osservare che la somma capitalizzata rappresenta solo un sostituto di parte della pensione normale e che il ragionamento della Corte riguarda soltanto i regimi a prestazioni definite.

Ne consegue che quanto previsto dall'articolo 6, lettere h) e i), della direttiva 86/378 nella versione adottata dal Consiglio dei ministri nel 1986 era compatibile con l'ex articolo 119 del trattato CE. Tuttavia, occorre fare taluni aggiustamenti per chiarire la situazione, a esempio facendo una distinzione tra regimi a contributo definito (in cui il datore di lavoro promette un contributo) e regimi a prestazioni definite (in cui il datore di lavoro promette una prestazione finale)³⁶. Per quanto riguarda i contributi del datore di lavoro, la Corte si è espressamente pronunciata sull'importo da pagare nel contesto di regimi a prestazioni definite dichiarando che tale importo può variare secondo il sesso per tener conto di elementi di calcolo attuariali differenti.

Per contro, la Corte non si è pronunciata sull'importo di tali contributi nei regimi a contributo definito.

Nella sentenza del 9 novembre 1993 resa nella causa C-132/92, *Birds Eye Walls*³⁷, la Corte ha sostenuto che sono ammissibili differenze nei contributi dei datori di lavoro nell'ambito di tali regimi (regimi a contributo definito) a condizione che lo scopo sia quello di equiparare le pensioni dei due sessi.

Il 28 settembre 1994, oltre alla sentenza nella causa C-200/91, *Coloroll*, la Corte ha ulteriormente chiarito in altre cinque sentenze il campo d'applicazione dell'ex articolo 119 del trattato CE e la sua applicazione in relazione ai regimi professionali di sicurezza sociale.

La sentenza nella causa 200/91, *Coloroll*, oltre ad affrontare la questione dei fattori attuariali conferma i principi fondamentali stabiliti in precedenti sentenze della Corte (*Ten Oever*, *Moroni*, *Neath*) chiarendo taluni aspetti, per esempio che l'ex articolo 119 del trattato CE può esser fatto valere sia dai lavoratori sia dai loro aventi diritto nei confronti dei trustee (amministratori) di un regime pensionistico aziendale, i quali sono tenuti all'osservanza del principio della parità di trattamento (obblighi rispettivi del datore di lavoro e degli amministratori).

Nelle sentenze pronunciate nelle cause 408/92, *Smith*, e 28/93, *Van den Akker*, la Corte ha statuito che l'ex articolo 119 del trattato CE deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un datore di lavoro aumenti l'età pensionabile delle donne rendendola uguale a quella degli uomini relativamente a periodi di servizio effettuati tra il 17 maggio 1990 (data della sentenza *Barber*) e la data in cui entrano in vigore le misure adottate per conformarsi alla sentenza *Barber*.

Pertanto, per quanto riguarda i periodi di servizio effettuati tra il 17 maggio 1990 e la data d'entrata in vigore della regola che impone un'età pensionabile uniforme, l'ex articolo 119 consente di raggiungere una situazione d'uguaglianza soltanto applicando ai lavoratori di sesso maschile le stesse disposizioni che si applicano ai lavoratori di sesso femminile.

Per quanto riguarda invece i periodi di servizio successivi alla data d'entrata in vigore delle misure volte ad attuare la parità di trattamento, l'ex articolo 119 non osta a che l'età pensionabile delle donne venga aumentata e resa uguale a quella degli uomini. Per quanto riguarda i periodi di servizio precedenti il 17 maggio 1990, il diritto comunitario non

³⁶ Articolo 1, numero 3), della direttiva 96/97/CE che sostituisce l'articolo 6 della direttiva 86/378/CEE.

³⁷ *Birds Eye Walls Ltd. contro Friedel M. Roberts.*, Racc. 1993 p. I-5579.

imponesse alcun obbligo che giustificerebbe la riduzione retroattiva delle prestazioni di cui hanno goduto le donne³⁸.

Le sentenze rese nella causa C-57/93, Vroege, e nella causa C-128/93, Fisscher, riguardano il diritto dei lavoratori ad orario ridotto di aderire ad un regime pensionistico professionale. La Corte, confermando la sua giurisprudenza (causa C-170/84, Bilka), ha ritenuto che l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto da un regime professionale possa costituire discriminazione indiretta contro le donne, vietata dall'ex articolo 119 del trattato CE, se non esiste una giustificazione oggettiva di tale esclusione. La limitazione degli effetti nel tempo della sentenza Barber del 17 maggio 1990 e del protocollo n. 2 riguardante l'ex articolo 119 del trattato CE non concerne il diritto di aderire ad un regime pensionistico professionale, che continua a essere disciplinato dalla sentenza Bilka del 13 maggio 1985. Poiché quest'ultima sentenza non prevedeva alcuna limitazione temporale, l'effetto diretto dell'ex articolo 119 può esser fatto valere per ottenere retroattivamente la parità di trattamento per quanto riguarda il diritto di aderire ad un regime pensionistico professionale, e ciò a decorrere dall'8 aprile 1976, data della sentenza Defrenne II nella quale la Corte ha dichiarato per la prima volta che l'ex articolo 119 ha effetto diretto. Più di recente, la Corte ha chiarito la sua giurisprudenza sui lavoratori ad orario ridotto nelle sentenze dell'11 dicembre 1997, causa C-246/96, Magorrian, e del 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston.

Il fatto che un lavoratore possa chiedere di aderire con effetto retroattivo ad un regime pensionistico professionale non gli consente di evitare di pagare i contributi relativi al periodo interessato.

Le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possono essere opposte ai lavoratori che chiedono di aderire ad un regime pensionistico professionale purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e purché non rendano impossibile nella pratica l'esercizio dei diritti conferiti dalla normativa comunitaria.

Nella sentenza nella causa C-7/93, Beune, la Corte precisa i criteri secondo i quali l'ex articolo 119 del trattato CE si applica a certi regimi dei dipendenti pubblici. In sentenze successive (cause Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin e Niemi³⁹), la Corte ha chiarito ulteriormente la sentenza del 28 settembre 1994 nella causa Beune, secondo cui i regimi pensionistici del settore pubblico rientrano nel concetto di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 del trattato CE se derivano dal rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione.

La Corte ha sostenuto⁴⁰ che, per stabilire se un regime pensionistico per dipendenti pubblici rientri nel campo d'applicazione dell'articolo 141 CE (ex articolo 119 del trattato CE), il fatto che la prestazione pensionistica sia connessa al rapporto di lavoro e, di conseguenza, sia pagata dallo Stato in qualità di datore di lavoro non può essere considerato come un criterio esclusivo in quanto le pensioni versate nell'ambito di regimi legali di previdenza sociale

³⁸ Sentenza del 25 maggio 2000, causa C-50/99, Jean-Marie Podesta contro Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres et assimilés (CRICA) ed altri, Racc. 2000 p. I-04039.

³⁹ Sentenze della Corte del 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. 1994 p. I-4471, del 17 aprile 1997, causa 147/95, Evrenopoulos, Racc. p. I-02057, del 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. p. I-09383, del 13 dicembre 2001, causa C-206/00, Henri Mouflin, Racc. 2001 p. I-0201, e, più recentemente, sentenza del 12 settembre 2002, C-351/00, Niemi, Racc. 2002 p. I-07007.

⁴⁰ V. nota 42.

possono, in tutto o in parte, tener conto della retribuzione dell'attività lavorativa (Beune, punto 44, e Griesmar, punto 29).

Tuttavia, considerazioni di politica sociale, di organizzazione dello Stato e di etica o anche le preoccupazioni di bilancio che hanno inciso o hanno potuto incidere sulla decisione del legislatore nazionale di istituire un certo regime non possono prevalere se la pensione riguarda soltanto una categoria particolare di lavoratori, se essa è direttamente connessa agli anni di servizio prestati e se il suo importo viene calcolato in base all'ultimo stipendio del dipendente pubblico. La pensione corrisposta dal datore di lavoro pubblico è in tal caso del tutto simile a quella che verserebbe un datore di lavoro privato ai suoi ex dipendenti (Beune, punto 45, Griesmar, punto 30, e Niemi, punto 47).

Queste sentenze sono di particolare rilievo per quanto riguarda l'età pensionabile, la pensione di reversibilità e specifiche prestazioni di vecchiaia concesse a persone che si occupano dei figli.

Anche questa giurisprudenza è chiaramente ripresa nel testo della presente proposta di direttiva rifiuta.

La Corte ha inoltre chiarito nella sentenza del 25 maggio 2000, causa C-50/99, Jean-Marie Podesta contro Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres et assimilés, che l'ex articolo 119 del trattato CE si applica ai regimi pensionistici integrativi interprofessionali privati a contributi definiti gestiti con il sistema a ripartizione, in quanto questi regimi sono destinati ad integrare le prestazioni dei regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse e in quanto la pensione è corrisposta al lavoratore per il suo rapporto di lavoro con l'ex datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che l'iscrizione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa⁴¹. Di conseguenza, l'ex articolo 119 del trattato CE, che sancisce il principio della parità retributiva fra uomini e donne, è applicabile ai regimi pensionistici integrativi francesi dell'AGIRC e dell'ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres e Association des Régimes de Retraite Complémentaire) e osta a che tali regimi operino una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguardo all'età alla quale il coniuge può beneficiare di una pensione di reversibilità a seguito del decesso di tali lavoratori.

Nella stessa sentenza la Corte ha inoltre confermato la sua giurisprudenza consolidata secondo cui la parità di trattamento in materia di pensioni professionali, richiesta dall'ex articolo 119 del trattato CE, può essere fatta valere con riferimento a prestazioni dovute per periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990, data della sentenza Barber (v. in proposito il punto 12 della sentenza nella causa C-28/93, Van Den Akker e altri⁴²). Ne consegue che i regimi pensionistici professionali dovevano raggiungere la parità di trattamento a decorrere dal 17 maggio 1990 (Van Den Akker e altri, punto 14). L'articolo 141 CE (ex articolo 119 del trattato CE) si applica a regimi pensionistici integrativi come quelli dell'AGIRC e dell'ARRCO e osta a che tali regimi operino, successivamente al 17 maggio 1990, una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguardo all'età alla quale il coniuge può beneficiare di una pensione di reversibilità a seguito del decesso di tali lavoratori.

⁴¹ Sentenza della Corte del 25 maggio 2000, causa C-50/99, Jean-Marie Podesta contro Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e a, Racc. 2000 p. I-04039.

⁴² Racc. 1994 p. I-4527.

- Regimi professionali per lavoratori autonomi

È importante notare che la giurisprudenza Barber e le sentenze successive non incidono sulla situazione dei lavoratori autonomi, ai quali si applica la direttiva 86/378/CE. Pertanto, la presente direttiva, così come la direttiva 96/97/CE, non modifica la situazione dei lavoratori autonomi.

Questi lavoratori rientrano nell'ambito di applicazione personale della direttiva 86/378/CEE, ma in modo assai limitato e in quanto i regimi professionali di sicurezza sociale sono organizzati su base collettiva (per esempio i regimi settoriali francesi). I regimi individuali dei lavoratori autonomi sono esplicitamente esclusi dal campo d'applicazione della direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE (articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b), della direttiva 86/378/CEE, come sostituito dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 96/97/CE). Secondo queste disposizioni, i contratti individuali dei lavoratori autonomi e i regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro sono esclusi. Inoltre, secondo l'articolo 4 della direttiva 86/378/CEE, le prestazioni per i familiari rientrano nel campo di applicazione di quest'ultima direttiva se sono destinate a lavoratori salariati, mentre secondo l'articolo 9, lettere a) e b), della medesima direttiva, come modificato dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 96/97/CE, relativamente ai regimi dei lavoratori autonomi gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda la determinazione dell'età pensionabile e le pensioni di reversibilità. La sola disposizione che rivesta una certa importanza per i lavoratori autonomi è l'articolo 9, lettera c), come modificato dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 96/97/CE, a norma del quale dal 31 luglio 1999 (tredici anni dopo la notifica della direttiva 86/378/CEE) i contributi ad un regime professionale di lavoratori autonomi (regime collettivo) devono essere gli stessi per gli uomini e per le donne. Di conseguenza, dal 1° agosto 1999 i regimi professionali di sicurezza sociale devono applicare ai contributi dei lavoratori autonomi elementi di calcolo attuariale uguali per i due sessi.

Capitolo 3. Principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

La direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 76/207/CEE assicura la chiarezza e la certezza del diritto codificando numerose sentenze pronunciate dalla Corte di giustizia sulla direttiva originaria.

Questo capitolo corrisponde alle principali norme della direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE, in materia di eliminazione delle discriminazioni (dirette o indirette) in base al sesso. Esso comprende le disposizioni che disciplinano l'ammissibilità delle deroghe al principio della parità di trattamento in caso di occupazioni che richiedano necessariamente una persona di un certo sesso.

Inoltre, come la direttiva 2002/73/CE, anche la presente proposta reitera il principio contenuto nell'articolo 141, paragrafo 4, CE, a norma del quale "allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali".

Infine, questo capitolo contiene le norme della direttiva 2002/73/CE sul potenziamento della tutela delle madri in congedo di maternità e chiarisce il nesso con la direttiva 92/85/CE⁴³. Esso contiene anche le disposizioni della direttiva 2002/73/CE riguardanti la tutela dei padri e delle madri in congedo di paternità e/o di adozione nel caso degli Stati membri che riconoscono tali diritti.

TITOLO II. DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Capitolo 1. Tutela dei diritti

Sezione 1: Mezzi di tutela

Questo capitolo contiene le nuove disposizioni sui mezzi di tutela e sull'applicazione, le quali sono state introdotte dalla direttiva 2002/73/CE e tengono conto della giurisprudenza della Corte. Il capitolo riguarda:

- il rafforzamento della tutela a) delle vittime di discriminazione anche dopo la fine del rapporto di lavoro⁴⁴ e b) contro qualsiasi trattamento sfavorevole;
- l'incorporazione della giurisprudenza della Corte in materia di massimali⁴⁵ (che sono permessi soltanto in certi casi eccezionali) per la compensazione o il risarcimento.

Nell'ambito della presente proposta, queste disposizioni saranno orizzontali in quanto si applicheranno non solo al settore dell'accesso al lavoro, dell'accesso alla formazione e alla promozione professionali e delle condizioni di lavoro, ma anche a questioni attinenti alla retribuzione, compresi i regimi professionali di sicurezza sociale, che costituiscono aspetti importanti dell'attuazione del principio della parità di trattamento in materia di lavoro e occupazione.

Sezione 2: Onere della prova

Questo capitolo contiene le principali norme della direttiva 97/80/CE sull'onere della prova e adegua tale testo alla recente direttiva 2002/73/CE. L'effetto principale della presente proposta sarà quello di assicurare l'efficacia del principio della parità di trattamento estendendo le regole sull'onere della prova al settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.

È importante rilevare che, poiché alcuni aspetti dei regimi professionali di sicurezza sociale (prestazioni e contributi dei dipendenti) rientrano nel concetto di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 del trattato CE, implicitamente la direttiva 97/80/CE sull'onere della prova si applicava già a questi aspetti giacché, a norma dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva, essa si applica "alle situazioni contemplate dall'articolo 119 del trattato e dalle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE nonché, in caso di discriminazione basata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE". Alla fine, la direttiva 97/80/CE, nonostante la proposta

⁴³ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), GU L 348 del 28.11.92, p. 1.

⁴⁴ Causa C-185/97, Goote, Racc. 1998 p. I-5199.

⁴⁵ Cause C-180/95, Draehmpaehl, Racc. 1997 p. I-2195, e C-271/31, Marshal, Racc. 1993 p. I-4367.

iniziale della Commissione⁴⁶ ed il parere del Parlamento europeo⁴⁷, non ha incluso nel suo campo d'applicazione le direttive 86/378/CEE e 96/97/CE concernenti la parità di trattamento fra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale. I motivi addotti a sostegno di tale esclusione non sembrano più validi in quanto le direttive basate sull'articolo 13 CE contengono disposizioni simili sull'onere della prova. Ad ogni modo, durante i negoziati per l'adozione della direttiva 97/80 il Consiglio e la Commissione hanno emesso una dichiarazione comune sull'articolo 3, paragrafo 1, lettera a),⁴⁸ nella quale si legge:

“Il Consiglio invita la Commissione ad esaminare, nella relazione che essa gli presenterà ai sensi dell'articolo 7, anche la questione del campo di applicazione della direttiva. Nel procedere in tal senso, si terrà debitamente conto della giurisprudenza della Corte in tutti i settori pertinenti della politica sociale, nel campo di applicazione del principio generale anti-discriminazione.”

La presente proposta, riunendo in un solo testo le disposizioni riguardanti i regimi professionali di sicurezza sociale e le disposizioni concernenti l'onere della prova, contribuirà all'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento in questo campo e risponderà alla suddetta dichiarazione ed alla precedente richiesta del Parlamento europeo.

Un altro importante effetto pratico della presente proposta sarà l'abrogazione della definizione di discriminazione indiretta nell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 97/80/CE per allinearla alla definizione contenuta nella direttiva 2002/73/CE. Occorre in proposito ricordare che l'adozione della direttiva 2002/73/CE, recante modifica della direttiva 76/207/CEE, ha introdotto una nuova definizione di discriminazione indiretta, in cui non figura l'elemento statistico conformemente alla definizione contenuta nelle direttive adottate sulla base dell'articolo 13 CE. A tale riguardo, si deve osservare che durante i negoziati per l'adozione della direttiva 2002/73/CE, recante modifica della direttiva 76/207/CEE, vi sono state dichiarazioni tanto della Commissione quanto del Consiglio nel giugno 2001⁴⁹, quando è stata adottata la posizione comune, sulla necessità di allineare la definizione di discriminazione indiretta contenuta nella direttiva 97/80/CE, come modificata dalla direttiva 98/52/CE, alla definizione adottata nella posizione comune e più tardi nella direttiva 2002/73/CE⁵⁰. La presente proposta risponde a queste dichiarazioni. Essa dà seguito alla specifica richiesta con cui gli Stati membri hanno invitato la Commissione a presentare una proposta di modifica della direttiva 97/80/CE per adattare la sua definizione di discriminazione indiretta. Una dichiarazione della Commissione a questo proposito è stata inclusa nei verbali del Consiglio “Affari sociali” del giugno 2001. Pertanto, la fusione della direttiva 2002/73/CE con la

⁴⁶ GU C 332 del 7.11.1996, p. 11, e GU C 185 del 18.6.1997, p. 21.

⁴⁷ Parere del Parlamento europeo del 10 aprile 1997 (GU C 132 del 28.4.1997, p. 215), posizione comune del Consiglio del 24 luglio 1997 (GU C 307 dell'8.10.1997, p. 6) e decisione del Parlamento europeo del 6 novembre 1997 (GU C 358 del 24.11.1997).

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 del 27 giugno 1997.

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 del 6 giugno 2001.

⁵⁰ Dichiarazioni messe a verbale: dichiarazione della Commissione riguardante la modifica della direttiva 97/80/CE (“Considerata la modifica apportata alla definizione di ‘discriminazione indiretta’, la Commissione presenterà il più celermente possibile un’adeguata proposta di modifica della direttiva 97/80/CE quale modificata dalla direttiva 98/52/CE”) e dichiarazione del Consiglio riguardante la dichiarazione della Commissione sulla modifica della direttiva 97/80/CE (“Il Consiglio prende atto dell’intenzione della Commissione di presentare una proposta volta a modificare la direttiva 97/80/CE alla luce della modifica apportata alla definizione di ‘discriminazione indiretta’”).

direttiva 97/80/CE risponde anche alle dichiarazioni di cui sopra e mira a rendere effettivo il principio della parità di trattamento come interpretato dalla Corte di giustizia⁵¹.

Capitolo 2. Organismi per la promozione della parità di trattamento – Dialogo sociale

Come il capitolo precedente, questo capitolo contiene le nuove disposizioni introdotte dalla direttiva 2002/73/CE, che sono simili alle disposizioni delle direttive basate sull'articolo 13, vale a dire le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE. Esso riguarda:

- l'istituzione da parte degli Stati membri di organismi che promuovano la parità di trattamento, seguano l'evolversi della normativa comunitaria e forniscano assistenza alle vittime di discriminazione;
- il potenziamento del ruolo delle parti sociali e delle ONG in materia di promozione del principio della parità di trattamento.

Nell'ambito della presente proposta, anche queste disposizioni, come quelle del capitolo precedente, saranno orizzontali in quanto si applicheranno non solo al settore dell'accesso al lavoro, dell'accesso alla formazione e alla promozione professionali e delle condizioni di lavoro, ma anche a questioni attinenti alla retribuzione, compresi i regimi professionali di sicurezza sociale.

È ragionevole prevedere che gli organismi che promuovono la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di accesso al lavoro, accesso alla formazione e alla promozione professionali e condizioni di lavoro si occupino anche di altre questioni attinenti alle condizioni di lavoro, come la retribuzione e i regimi professionali di sicurezza sociale. L'estensione della competenza di tali organismi prevista dalla presente proposta comporterà per gli Stati membri oneri modesti.

TITOLO IV. ATTUAZIONE

Questa parte contiene le disposizioni orizzontali relative all'applicazione della direttiva. Essa impone agli Stati membri di provvedere a che tutte le disposizioni incompatibili con il principio della parità retributiva e di trattamento (leggi, contratti collettivi, contratti individuali ecc.) siano abrogate, dichiarate nulle o modificate. Inoltre, essa prevede la tutela dei dipendenti, compresi i rappresentanti del personale, da trattamenti sfavorevoli.

Questo titolo impone agli Stati membri di istituire un sistema di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive per chi violi i diritti riconosciuti dalla presente direttiva, in modo da garantirne il pieno effetto pratico (*effet utile*). Gli Stati membri devono inoltre informare la Commissione dei provvedimenti adottati in questo settore.

Questo titolo impone altresì agli Stati membri di incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale ad adottare misure appropriate per prevenire la discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro.

⁵¹ Sentenza del 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, Racc. 2001 p. I-4961, sentenza del 27 ottobre 1993, C-127/92, Enderby, Racc. 1993 p. I-5535; si veda inoltre la sentenza del 17 ottobre 1989, C-109/88, Danfoss, Racc. 1989 p. 3199.

Esso contiene una clausola standard di salvaguardia del livello di tutela.

La presente proposta contiene una disposizione simile a quella della direttiva 2002/73/CE concernente l'obbligo degli Stati membri di tener conto dell'obiettivo della parità fra uomini e donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva.

Inoltre, la proposta obbliga gli Stati membri ad assicurarsi che la direttiva e le relative misure nazionali di recepimento siano portate a conoscenza di tutte le persone interessate.

TITOLO V. DISPOSIZIONI FINALI

Questa parte contiene disposizioni standard adattate alla presente proposta di direttiva.

Una clausola standard sul recepimento della direttiva impone agli Stati membri di adempiere taluni obblighi in materia di informazione, come quello di comunicare regolarmente alla Commissione le leggi ed i contratti collettivi nazionali che recepiscono la direttiva nonché adeguate tabelle di corrispondenza. Un'altra clausola standard, ripresa dall'articolo 2 della direttiva 2002/73/CE, fa obbligo agli Stati membri di inserire un riferimento alla presente direttiva nelle leggi che la recepiscono.

Questo titolo contiene anche un articolo sulle direttive raggruppate nella presente proposta, le quali dovrebbero essere abrogate una volta che la nuova direttiva sia divenuta applicabile negli Stati membri.

Vi è inoltre la consueta "clausola di revisione" (articolo 32) secondo cui la Commissione, entro il 30 giugno 2008, riesamina la direttiva al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

Infine, questo titolo riprende la specifica disposizione della direttiva 2002/73/CE a norma della quale ogni quattro anni gli Stati membri presentano alla Commissione relazioni sulle misure di azione positiva adottate ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE e in conformità della Dichiarazione n. 28 allegata all'Atto finale del trattato di Amsterdam (priorità alle azioni positive a favore delle donne).

4. BASE GIURIDICA

La proposta di direttiva è basata sull'articolo 141, paragrafo 3, CE che autorizza la Comunità ad adottare provvedimenti intesi a garantire l'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Poiché tutti i settori oggetto delle direttive originarie 75/117/CEE, 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CEE, 76/207/CEE come modificata dalla direttiva 2002/73/CE e 97/80/CE come modificata dalla direttiva 98/52/CE rientrano nella categoria giuridica "occupazione e impiego", la direttiva rifiuta, che amalgama le suddette direttive, può essere fondata sulla stessa base giuridica.

Al fine di assicurare la coerenza giuridica e politica tra atti normativi che perseguono obiettivi simili, la normativa che assicura la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego sulla base dell'articolo 141 del trattato CE dovrebbe usare, per tutti i settori rientranti nel suo ambito di applicazione, gli stessi concetti utilizzati tanto negli strumenti normativi recenti, come la direttiva 2002/73/CE recante modifica della direttiva 76/207/CEE, quanto nella legislazione analoga adottata a norma dell'articolo 13 CE per

combattere le forme di discriminazione diverse da quella fondata sul sesso, in quanto anch'essa rilevante per il settore dell'occupazione. È dunque necessario assicurare la coerenza tra gli strumenti di diritto derivato riguardanti questioni identiche (si pensi al concetto di discriminazione indiretta o all'istituzione da parte degli Stati membri di organismi per la promozione della parità di trattamento), e ciò non soltanto nelle materie oggetto della direttiva 2002/73/CE recante modifica della direttiva 76/207/CEE, ma anche nel settore dell'occupazione più ampiamente inteso.

5. GIUSTIFICAZIONE PER QUANTO RIGUARDA LA SUSSIDIARIETÀ E LA PROPORZIONALITÀ

L'uso di uno strumento normativo comunitario è compatibile con il principio di sussidiarietà. La rifusione delle direttive esistenti nel settore delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego contribuirà ad assicurare che questi principi siano uniformemente ed effettivamente applicati a livello nazionale. Inoltre, occorre assicurare la coerenza a livello comunitario della legislazione che attua il principio della parità di trattamento. Nel caso della discriminazione in base al sesso, tale obiettivo può essere raggiunto meglio rifondendo la normativa esistente.

Il contenuto dello strumento proposto è altresì conforme al principio di proporzionalità in quanto lascia agli Stati membri il margine più ampio possibile nel determinare come vada garantita l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento.

La normativa comunitaria non avrà alcun impatto diretto sul funzionamento delle imprese e non imporrà alcun vincolo amministrativo o legale che possa ostacolare la creazione e lo sviluppo delle PMI.

6. COMMENTO DEGLI ARTICOLI

È stato necessario apportare alcune correzioni linguistiche alle versioni finlandese, italiana, portoghese e svedese delle direttive qui rifeuse al fine di garantire la coerenza con le altre versioni linguistiche.

TITOLO I

Disposizioni generali

Articolo 1

Questo articolo definisce gli scopi della direttiva.

La direttiva si applica alle stesse materie oggetto della direttiva 76/207/CEE modificata dalla direttiva 2002/73/CE (accesso al lavoro, accesso alla formazione e alla promozione professionali, condizioni di lavoro), della direttiva 75/117/CEE (parità retributiva) e della direttiva 86/378/CEE modificata dalla direttiva 96/97/CE (regimi professionali di sicurezza sociale).

Lo scopo della direttiva è anche quello di chiarire i collegamenti esistenti tra la direttiva 76/207/CEE, come modificata, e la direttiva 92/85/CEE per quanto riguarda le questioni attinenti alla maternità e alla gravidanza oggetto di tali direttive. Essa contiene definizioni chiare e coerenti, aggiorna la normativa incorporandovi la giurisprudenza consolidata e fornisce un testo giuridico chiaramente strutturato.

La presente direttiva è inoltre destinata ad assicurare l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento, compresa l'estensione delle regole sull'inversione dell'onere della prova a tutti i settori rientranti nel suo campo d'applicazione materiale.

Articolo 2

Questo articolo definisce i concetti di discriminazione diretta e indiretta, di molestie connesse al sesso e di molestie sessuali. Le definizioni sono identiche a quelle contenute nella direttiva 2002/73/CE.

Inoltre, esso riprende la definizione di retribuzione contenuta nell'articolo 141 CE e la definizione di regimi professionali di sicurezza sociale contenuta nell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 86/378/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 96/97/CE.

Articolo 3

Questo articolo definisce il campo d'applicazione personale della direttiva in termini identici a quelli utilizzati dalla direttiva 96/97/CE.

Il paragrafo 2 contiene una norma standard, che esiste in tutte le direttive concernenti la parità di trattamento fra uomini e donne. Esso reitera il principio consolidato secondo cui le misure dirette a tutelare le donne durante la gravidanza e la maternità costituiscono un'eccezione legittima al principio della parità di trattamento ed incorpora la disposizione orizzontale di cui all'articolo 2, paragrafo 7, primo comma, della direttiva 76/207/CE come sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE (si veda anche l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 86/378/CEE).

Il paragrafo 3 contiene la versione modificata del primo periodo dell'articolo 2, paragrafo 7, quarto comma, della direttiva 76/207/CE come sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE⁵².

TITOLO II

Disposizioni particolari

Capitolo 1

Principio della parità retributiva

Articolo 4

Questo articolo corrisponde all'articolo principale della direttiva 75/117/CEE sulla parità retributiva, leggermente adattato per tener conto della recente giurisprudenza della Corte, in particolare della sentenza resa il 17 settembre 2002 nella causa C-320/00, A. G. Lawrence e altri contro Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd.⁵³, nonché della sentenza resa il 13 gennaio 2004 nella causa C-256/01, Debra Allonby

⁵² GU L 348 del 28.11.1992, p. 1.

⁵³ Racc. 2002 p. I-7325.

contro Accrington & Rossendale College⁵⁴. Tale giurisprudenza ha introdotto il criterio della “fonte unica”, più ampio di quello di “stesso stabilimento o ufficio”, in base al quale stabilire se due lavori siano di pari valore. La Corte ha precisato che “nella formulazione dell’art. 141, n. 1, CE nulla lascia intendere che l’applicabilità di tale disposizione sia limitata a situazioni in cui uomini e donne svolgano la propria attività lavorativa per un medesimo datore di lavoro”.

Pertanto, il principio della parità retributiva fra uomini e donne implica che la retribuzione per un lavoro identico o per un lavoro di pari valore non deve necessariamente provenire dallo stesso datore di lavoro, ma deve provenire da una fonte unica alla quale possano essere attribuite le disparità riscontrate nelle condizioni di retribuzione. Infatti, in mancanza di una fonte unica non vi è nessuno che sia responsabile della disegualianza e che possa ripristinare la parità di trattamento.

Per quanto riguarda la classificazione professionale, il testo della presente proposta rimane invariato rispetto all’articolo 1 della direttiva 75/117/CEE.

Capitolo 2

Principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Articolo 5

Questo articolo corrisponde al primo paragrafo dell’articolo 5 della direttiva 86/378/CEE, che non è stato modificato dalla direttiva 96/97/CE. Esso prevede l’applicazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale entro i limiti stabiliti dall’articolo 6.

Articolo 6

Il primo paragrafo di questo articolo riprende l’articolo 4 della direttiva 86/378/CEE, che definisce a quali regimi professionali si applica la direttiva.

Il secondo paragrafo è una nuova disposizione che tiene conto della giurisprudenza della Corte di giustizia sull’applicazione dell’articolo 141, paragrafi 1 e 2, CE ai regimi speciali dei dipendenti pubblici⁵⁵.

Codificando questa giurisprudenza, la direttiva chiarisce che il suo ambito di applicazione si estende ai regimi di previdenza sociale riguardanti una categoria particolare di dipendenti pubblici se le relative prestazioni vengono versate a motivo del rapporto di lavoro, se esse sono direttamente collegate al periodo di servizio effettuato e se il loro importo è calcolato con riferimento all’ultimo stipendio del dipendente pubblico. Il fatto che un regime riguardante una categoria particolare di dipendenti pubblici, o di altro personale assunto dallo

⁵⁴ Non ancora pubblicato nella raccolta.

⁵⁵ Sentenze della Corte del 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. 1994 p. I-4471, del 17 aprile 1997, causa 147/95, Evrenopoulos, Racc. p. I-02057, del 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. p. I-09383, del 13 dicembre 2001, causa C-206/00, Henri Mouflin, Racc. 2001 p. I-0201, e, più recentemente, sentenza del 12 settembre 2002, C-351/00, Niemi, Racc. 2002 p. I-07007.

Stato, faccia parte di un regime legale generale non è rilevante (si vedano in particolare le sentenze Beune e Niemi).

Articolo 7

Questa disposizione riprende, senza cambiamenti, i paragrafi 2 e 3 dell'articolo 2 della direttiva 86/378/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 96/97/CE.

Come le direttive precedenti, anche la presente direttiva non si applica:

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi (*poiché questi contratti sono in linea di massima privati*),
- b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro (*come quelli di cui sub a*), *questi contratti sono in linea di massima privati*) e
- c) ai contratti di assicurazione riguardanti i lavoratori subordinati di cui non sia parte il datore di lavoro. Le lettere d) ed e) riguardano convenzioni private tra assicurato e assicuratore che non rientrano nel concetto di regime professionale di sicurezza sociale quale definito dall'articolo 2 della presente proposta.

Il secondo paragrafo tiene conto della giurisprudenza della Corte di cui alla sentenza del 9 novembre 1993 nella causa C-132/92, *Birds Eye Walls*⁵⁶, ed è identico all'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 86/378/CEE quale sostituito dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 96/97/CE.

Articolo 8

Questo articolo corrisponde all'articolo 6 della direttiva 86/378/CEE, come sostituito dell'articolo 1, numero 3), della direttiva 96/97/CE al fine di tener conto della giurisprudenza della Corte di cui alle sentenze Neath e Coloroll, e contiene un elenco non esaustivo di disposizioni incompatibili con il principio della parità di trattamento.

L'articolo originario è leggermente modificato in quanto la lettera h) del paragrafo 1 non fa riferimento all'allegato contenuto nella direttiva 96/97/CE che modifica la direttiva 86/378/CEE. Tale allegato fornisce esempi di alcuni elementi che, nel caso di regimi a prestazioni definite finanziate mediante capitalizzazione, possono differire sempreché l'ineguaglianza degli importi dipenda dall'uso di fattori attuariali differenti a seconda del sesso quando è attuato il finanziamento del regime.

Gli esempi sono:

- la conversione in capitale di una parte della pensione periodica,
- il trasferimento dei diritti a pensione,
- una pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione annua,
- una pensione ridotta allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata.

Articolo 9

Questo articolo corrisponde all'articolo 8 della direttiva 86/378/CEE, come sostituito dall'articolo 1, numero 4), della direttiva 96/97/CE, e riguarda l'applicazione della direttiva ai

⁵⁶ Birds Eye Walls Ltd. contro Friedel M. Roberts, Racc. 1993 p. I-5579.

regimi professionali dei lavoratori autonomi. Queste disposizioni non sono state influenzate dalla sentenza Barber e dalla successiva giurisprudenza della Corte.

Le disposizioni incompatibili con il principio della parità di trattamento nei regimi professionali dei lavoratori autonomi devono essere riviste al più tardi con effetto dal 1° gennaio 1993 o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, dal giorno in cui la direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE è diventata applicabile nel loro territorio.

La direttiva non osta a che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

Articolo 10

Questo articolo corrisponde all'articolo 9 della direttiva 86/378/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 96/97/CE. Esso prevede deroghe all'applicazione della direttiva per quanto riguarda i regimi professionali di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi, le quali, come le disposizioni di cui all'articolo precedente, non sono state influenzate dalla sentenza Barber e dalla successiva giurisprudenza della Corte. Queste deroghe riguardano la determinazione dell'età pensionabile (lettera a)), il diritto alla pensione di reversibilità (lettera b)) e un periodo di transizione per l'equalizzazione dei contributi dei lavoratori autonomi ad un regime professionale di sicurezza sociale (lettera c)).

Articolo 11

Questo articolo corrisponde all'articolo 2 della direttiva 96/97/CE.

I paragrafi 1 e 2 di questo articolo tengono conto della giurisprudenza della Corte sull'applicazione retroattiva dell'articolo 141 (ex articolo 119), paragrafi 1 e 2, ai regimi professionali di sicurezza sociale, giurisprudenza già incorporata nella direttiva 96/97/CE. Il paragrafo 3 riguarda l'applicazione della direttiva negli Stati membri già parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo.

Vi è tuttavia un nuovo paragrafo 4, a norma del quale per gli altri Stati membri la cui adesione alla Comunità è avvenuta dopo il 17 maggio 1990, tale data è sostituita nei paragrafi 1 e 2 dalla data in cui l'articolo 141 (ex articolo 119), paragrafi 1 e 2, è divenuto applicabile nel loro territorio (risulta in tal modo contemplata la situazione dei paesi aderenti).

Articolo 12

Questo articolo corrisponde all'articolo 9 bis della direttiva 86/378/CEE, inserito dall'articolo 1, numero 6), della direttiva 96/97/CE, e prevede che un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni per uomini e donne non è incompatibile con la presente direttiva.

Capitolo 3

Principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Articolo 13

Il primo paragrafo di questo articolo corrisponde al paragrafo 1 dell'articolo 3 della direttiva 76/207/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 3), della direttiva 2002/73/CE. Norme simili a questo articolo figurano nelle direttive basate sull'articolo 13 CE, vale a dire nelle direttive 2000/43/CE⁵⁷ e 2000/78/CE⁵⁸.

Il secondo paragrafo di questo articolo corrisponde al paragrafo 6 dell'articolo 2 della direttiva 76/207/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE. Tale disposizione, che è conforme alla giurisprudenza della Corte⁵⁹, stabilisce in quale misura siano consentite le deroghe al principio della parità di trattamento nel caso di un lavoro che per sua natura richiede una persona di un determinato sesso.

Il terzo paragrafo corrisponde al paragrafo 2 dell'articolo 9 della direttiva 76/207/CEE, il quale contiene un riferimento alla deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 6, di quest'ultima direttiva quale sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE.

Articolo 14

Questo articolo corrisponde al paragrafo 8 dell'articolo 2 della direttiva 76/207/CEE quale sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE e dispone che gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, CE volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra uomini e donne nella vita lavorativa.

Articolo 15

Questo articolo tiene conto della giurisprudenza della Corte in materia di maternità e gravidanza (si vedano in particolare le sentenze rese rispettivamente nella causa 184/83, Hofmann contro Barmer Ersatzkasse, Racc. 1984 p. 3047, punto 25, nella causa C-421/92, Habermann-Beltermann, Racc. 1994 p. I-1657, punto 21, e nella causa C-32/93, Webb contro EMO Air Cargo, Racc. 1994 p. I-3567, punto 20). Esso chiarisce i collegamenti tra la direttiva 92/85/CEE e la presente proposta relativamente a questioni oggetto della direttiva 2002/73/CE (v. l'articolo 2, paragrafo 7, secondo e terzo comma, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE).

Il primo paragrafo, a norma del quale “Ai sensi della presente direttiva un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione”, corrisponde all'articolo 2, paragrafo 7, terzo comma, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE.

Il secondo paragrafo, a norma del quale “Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza”, è conforme alla giurisprudenza della Corte e corrisponde all'articolo 2, paragrafo 7, secondo comma, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE.

⁵⁷ GU L 180 del 19.7.2000, p. 22.

⁵⁸ GU L 303 del 2.12.2000, p. 16.

⁵⁹ Sentenza del 15 maggio 1986, causa C-222/84, Johnston, sentenza del 26 ottobre 1999, causa C-273/97, Sirdar, Racc. 1999 p. I-07403, e sentenza dell'11 gennaio 2000, causa C-285/98, Kreil, Racc. 2000 p. I-00069.

Articolo 16

Quest'articolo, secondo cui "La presente direttiva lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo **di paternità e/o adozione**. Gli Stati membri che riconoscono siffatti diritti adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza", riprende la seconda parte del quarto comma dell'articolo 2, paragrafo 7, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE.

Questa disposizione sul congedo di paternità e adozione è stato introdotto dal Parlamento europeo e dal Consiglio durante i negoziati per l'adozione della direttiva 2002/73/CE.

TITOLO III

Disposizioni orizzontali

Capitolo 1

Tutela dei diritti

Sezione 1

Mezzi di tutela

Articolo 17

Quest'articolo corrisponde all'articolo 6, paragrafi 1, 3 e 4, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 2002/73/CE al fine di contemplare la parità retributiva.

Conformemente alla giurisprudenza della Corte⁶⁰, il paragrafo 3 prevede che i paragrafi precedenti lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento. Tale paragrafo corrisponde al paragrafo 4 dell'articolo 6 della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 2002/73/CE.

Articolo 18

Quest'articolo corrisponde all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE come modificato dall'articolo 1, numero 5), della direttiva 2002/73/CE e riguarda l'indennizzo in caso di violazione del principio della parità di trattamento conformemente alla giurisprudenza della Corte.

Sezione 2

⁶⁰ Sentenza del 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston, Racc. 2000 p. I-03201.

Onere della prova

Articolo 19

Questo articolo tiene conto della giurisprudenza della Corte e corrisponde all'articolo principale della direttiva 97/80/CE sull'onere della prova, vale a dire all'articolo 4.

Articolo 20

Questo articolo corrisponde all'articolo 3 della direttiva 97/80/CE, concernente il campo d'applicazione di quella direttiva. Questo articolo è leggermente adattato al fine di contemplare tutte le situazioni oggetto della presente proposta (v. sopra).

Il paragrafo 2 mantiene l'eccezione concernente i procedimenti penali già prevista dall'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 97/80/CE.

Capitolo 2

Organismi per la promozione della parità di trattamento – Dialogo sociale

Articolo 21

Questo articolo riguarda l'istituzione, il ruolo e le competenze degli organismi per la promozione dell'uguaglianza già previsti dall'articolo 8 bis della direttiva 76/207/CEE introdotto dall'articolo 1, numero 7), della direttiva 2002/73/CE. Nel quadro della presente proposta, questa disposizione si applicherà a tutte le materie oggetto delle direttive qui rificate.

Articolo 22

Questo articolo riguarda l'obbligo degli Stati membri di promuovere il dialogo sociale e di incoraggiare i progetti per l'uguaglianza nei luoghi di lavoro conformemente alle tradizioni e prassi nazionali.

Esso corrisponde all'articolo 8 ter della direttiva 76/207/CEE introdotto dall'articolo 1, numero 7), della direttiva 2002/73/CE e si applicherà a tutte le materie oggetto della presente proposta.

Articolo 23

Questo articolo dispone che, al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso. È legittimo che questa norma, già prevista dalla direttiva 2002/73/CE (articolo 8 quater della direttiva 76/207/CEE, introdotto dall'articolo 1, numero 7), della direttiva 2002/73/CE), abbia effetto orizzontale e si applichi in tutti i settori oggetto della presente proposta. Un articolo simile esiste anche nelle direttive recentemente adottate sulla base dell'articolo 13 CE (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE).

TITOLO IV

Attuazione

Articolo 24

Questo articolo è una disposizione classica (si veda l'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE quale sostituito dall'articolo 1, numero 3), della direttiva 2002/73/CE) sull'obbligo degli Stati membri di conformarsi alla direttiva. La parità di trattamento richiede l'eliminazione delle discriminazioni derivanti da qualsiasi disposizione legislativa, regolamentare e amministrativa e, pertanto, la direttiva impone agli Stati membri di abrogare tali disposizioni. Come le direttive precedenti, la presente direttiva prevede anche che qualsiasi disposizione incompatibile con il principio della parità di trattamento debba essere dichiarata nulla o modificata, oppure debba poter essere dichiarata nulla in seguito ad una domanda giudiziale.

Articolo 25

Questa disposizione, secondo cui “Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei dipendenti previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento”, proviene dalla direttiva 2002/73/CE (articolo 1, numero 6), di quest'ultima direttiva, che sostituisce l'articolo 7 della direttiva 76/207/CEE) e si applica orizzontalmente a tutte le situazioni rientranti nel campo d'applicazione della presente proposta.

Articolo 26

Questo articolo è una disposizione standard sulle sanzioni previste per il caso di violazione del principio della parità di trattamento. Esso raggruppa tutte le disposizioni concernenti le sanzioni e le rende applicabili nei settori oggetto della presente direttiva. Disposizioni equivalenti si trovano nella direttiva 2002/73/CE (articolo 1, numero 7), di quest'ultima direttiva, che introduce l'articolo 8 quinquies nella direttiva 76/207/CEE).

Articolo 27

Questo articolo corrisponde all'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 76/207/CEE come sostituito dall'articolo 1, numero 2), della direttiva 2002/73/CE e dispone che gli Stati membri incoraggiano l'adozione di misure preventive contro le discriminazioni in base al sesso, le molestie e le molestie sessuali.

Articolo 28

Anche questa è una disposizione standard, in forza della quale gli Stati membri, nell'attuare la direttiva, non devono ridurre il livello di tutela contro la discriminazione in base al sesso da essi già accordato.

Articolo 29

Questo articolo, riguardante il cosiddetto ‘mainstreaming’, corrisponde allo spirito dell'articolo 3, paragrafo 2, CE ed è identico all'articolo 1 bis della direttiva 76/207/CEE, inserito dall'articolo 1, numero 1), della direttiva 2002/73/CE. Questa disposizione ha effetto orizzontale e si applicherà nei settori oggetto di tutte le direttive qui rifuse.

Articolo 30

Questa disposizione, secondo cui “Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo, per esempio sul luogo di lavoro”, proviene dalle direttive 97/80/CE (articolo 5) e 75/117/CEE (articolo 7). Questa importante disposizione ha effetto orizzontale e si applicherà a tutte le materie oggetto della presente proposta di direttiva.

TITOLO V

Disposizioni finali

Articolo 31

Il paragrafo 1 prevede che al più tardi entro il ... gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

Il paragrafo 2 corrisponde all'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 2002/73/CE e dispone che gli Stati membri sottopongono ogni quattro anni alla Commissione il testo delle eventuali misure adottate in base all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato.

Articolo 32

Questo articolo prevede la possibilità di rivedere la direttiva. Una disposizione analoga esiste anche in altre direttive. L'impatto della direttiva sarà accuratamente valutato dalla Commissione, la quale proporrà eventuali modifiche.

Articolo 33

Il paragrafo 1 di questo articolo precisa la data per il recepimento della presente direttiva da parte degli Stati membri. In linea con la prassi recentemente convenuta, si prevede anche che gli Stati membri debbano comunicare il testo delle disposizioni adottate nel recepire la direttiva.

Il paragrafo 2 è una disposizione standard la quale prevede che le disposizioni adottate per attuare la direttiva devono contenere un riferimento a quest'ultima o essere corredate di un siffatto riferimento. Questo paragrafo dispone inoltre che gli Stati membri devono adottare una norma la quale preveda che i riferimenti alle direttive abrogate dalla presente direttiva, contenuti nelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative esistenti, vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva.

Articolo 34

Questo articolo riguarda l'abrogazione delle direttive qui rifeuse una volta che il Consiglio e il Parlamento europeo abbiano adottato la presente direttiva. Questa disposizione lascia impregiudicati gli obblighi degli Stati membri concernenti i termini per il recepimento in diritto nazionale e l'applicazione delle direttive esistenti.

Articolo 35

Questo è un articolo standard, a norma del quale la direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Articolo 36

Questo è un articolo standard, a norma del quale gli Stati membri sono destinatari della direttiva.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 141, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione⁶¹,visto il parere del Comitato economico e sociale⁶²,visto il parere del Comitato delle regioni⁶³,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato,

considerando quanto segue:

↴ nuovo

- (1) La 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 lavoro⁶⁴ e la direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale⁶⁵ sono state sostanzialmente modificate. La direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁶⁶ e la direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso⁶⁷ contengono anch'esse disposizioni che perseguono l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne. Poiché occorre modificare ulteriormente tali

⁶¹ GU C [...] del [...], p. [...].

⁶² GU C [...] del [...], p. [...].

⁶³ GU C [...] del [...], p. [...].

⁶⁴ GU L 39 del 14.2.1976, p. 40; direttiva modificata dalla direttiva 2002/73/CE (GU L 269 del 5.10.2002, p. 15).

⁶⁵ GU L 225 del 12.8.1986, p. 40; direttiva modificata dalla direttiva 96/97/CE (GU L 46 del 17.2.1997, p. 20).

⁶⁶ GU L 45 del 19.2.1975, p. 19.

⁶⁷ GU L 14 del 20.1.1998, p. 6; direttiva modificata dalla direttiva 98/52/CE (GU L 205 del 22.7.1998, p. 66).

direttive, è opportuno rifonderle per chiarezza e per raggruppare in un unico testo le principali disposizioni in materia nonché certi sviluppi risultanti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee.

↓ 2002/73/CE, considerando 4
(adattato)

- (2) La parità ☒ di trattamento ☒ fra uomini e donne è un principio fondamentale ☒ del diritto comunitario che, ☒ ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato ☒ , ☒ CE, ~~nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità e impongono l'obbligo concreto della sua promozione~~ ☒ deve promuovere ☒ in tutte le sue attività.

↓ 2002/73/CE, considerando 5
(adattato)

- (3) L'articolo 141 ☒ , paragrafo 3, ☒ del trattato, ~~ed in particolare il paragrafo 3, affronta~~ ☒ fornisce ormai una base giuridica ☒ specificamente ☒ per l'adozione di provvedimenti comunitari volti ad assicurare l'applicazione del principio ☒ ~~la parità di trattamento e di opportunità per uomini e donne~~ ☒ delle pari opportunità e della parità di trattamento ☒ in materia di occupazione e condizioni di lavoro ☒ , compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro e per un lavoro di pari valore ☒.

↓ 2002/73/CE, considerando 3
(adattato)

- (4) ☒ Gli articoli 21 e 23 della ☒ ~~La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali ed osserva i principi riconosciuti, in particolare, dalla~~ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ☒ vietano anch'essi qualsiasi discriminazione in base al sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione ☒.

↓ nuovo

- (5) Per coerenza, è necessario fornire una definizione unica di discriminazione diretta e indiretta.

↓ 97/80/CE, considerando 19
(adattato)

~~considerando che la prova della discriminazione è tanto più difficile da fornire quando si tratti di discriminazione indiretta, che è quindi necessario definire la discriminazione indiretta;~~

↓ 2002/73/CE, considerando 8
(adattato)

- (6) Le molestie legate al sesso di una persona e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne; ~~è~~ ☒ e ☒ pertanto opportuno ~~definire siffatte nozioni e vietare siffatte~~ ☒ vanno considerate come ☒ forme di discriminazione ☒ in base al sesso ai fini della presente direttiva ☒. ~~A tal fine va sottolineato che queste~~ ☒ Queste ☒ forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso all'impiego ed alla formazione professionale, ~~durante l'impiego e l'occupazione.~~
-

↓ 2002/73/CE, considerando 9
(adattato)

- (7) In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione ~~sessuale~~ ☒ in base al sesso ☒ e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro, in conformità del diritto e della prassi nazionali.
-

↓ nuovo

- (8) Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dall'articolo 141 del trattato, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione.
- (9) È un fatto assodato che il principio della parità retributiva non riguarda solo i casi in cui uomini e donne lavorino per uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, secondo le sentenze della Corte di giustizia nella causa C-320/00, *A. G. Lawrence e altri contro Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd*⁶⁸, e nella causa C-256/01, *Debra Allonby contro Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services e Secretary of State for Education and Employment*⁶⁹, ci deve essere una fonte unica alla quale possano essere attribuite le disparità

⁶⁸ Racc. 2002 p. I-7325.

⁶⁹ Sentenza del 13.1.2004.

eventualmente riscontrate nelle condizioni retributive, giacché, altrimenti, non vi è nessuno che sia responsabile della disegualianza e che possa ripristinare la parità di trattamento.

↓ 86/378/CEE, considerando 1
(adattato)

~~considerando che a norma del trattato ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro; che per retribuzione deve essere inteso il salario o il trattamento di base ordinario o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;~~

↓ 86/378/CEE, considerando 2
(adattato)

~~considerando che, sebbene il principio della parità delle retribuzioni si applichi direttamente nei casi in cui le discriminazioni possono essere constatate unicamente in base ai criteri della parità di trattamento e della parità di retribuzione, è valida anche l'ipotesi secondo cui l'attuazione di detto principio presuppone l'adozione di misure complementari che ne chiariscano la portata;~~

↓ 75/117/CEE, considerando 1
(adattato)

~~considerando che l'attuazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, è parte integrante dell'instaurazione e del funzionamento del mercato comune;~~

↓ 75/117/CEE, considerando 2
(adattato)

~~considerando che è, in primo luogo, compito degli Stati membri assicurare l'applicazione di tale principio mediante appropriate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative;~~

↓ 75/117/CEE, considerando 3
(adattato)

~~considerando che la risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma d'azione sociale per consentire la parificazione delle condizioni di vita e di lavoro nel progresso e uno sviluppo economico e sociale equilibrato della Comunità⁷⁰, ha riconosciuto il carattere prioritario delle azioni da intraprendere a favore delle donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;~~

↓ 75/117/CEE, considerando 4
(adattato)

~~considerando che è opportuno rafforzare le disposizioni legislative di base con norme volte a facilitare l'applicazione di fatto del principio della parità, in modo che tutti i lavoratori della Comunità possano godere di una tutela in questo campo;~~

↓ 75/117/CEE, considerando 5
(adattato)

~~considerando che sussistono disparità negli Stati membri, malgrado gli sforzi compiuti per applicare la risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 relativa alla parificazione delle retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e di quelli di sesso femminile; che occorre pertanto ravvicinare le disposizioni nazionali relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni;~~

↓ nuovo

(10) Occorre adottare provvedimenti specifici per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e per definire più chiaramente la portata di detto principio.

↓ 86/378/CEE, considerando 3
(adattato)

~~considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della 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 ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro⁷¹ prevede che, per garantire la~~

⁷⁰ GU C 13 del 12.2.1974, p. 1.

⁷¹ GU L 39 del 14.2.1976, p. 40.

~~graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione; che a tale scopo il Consiglio ha adottato la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale⁷²;~~

↓ 86/378/CEE, considerando 4
(adattato)

~~considerando che l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 79/7/CEE dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione;~~

↓ 86/378/CEE, considerando 5
(adattato)

~~considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi indicati nell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE, come pure in quelli che contemplano per i lavoratori salariati tutti gli altri vantaggi, in contanti o in natura, ai sensi del trattato;~~

↓ 86/378/CEE, considerando 6
(adattato)

~~considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità;~~

↓ 96/97/CE, considerando 2
(adattato)

- (11) ~~considerando che con~~ ☒ Con ☒ la sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88, *Barber/Royal Exchange Assurance* ☒ *Barber contro Guardian Royal Exchange Assurance Group*⁷³ ☒, la Corte di giustizia ~~delle Comunità europee riconosce~~ ☒ ha stabilito ☒ che tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo ~~119~~ ☒ 141 ☒ del trattato; ☒ . ☒

⁷² ~~GU L 6 del 10.1.1979, p. 24.~~

⁷³ Racc. 1990 p. I-1889.

↓ nuovo

- (12) Sebbene il concetto di retribuzione ai sensi dell'articolo 141 del trattato non includa le prestazioni previdenziali, è stato ormai chiarito che i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici rientrano nel campo d'applicazione del principio della parità retributiva se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico, e ciò anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale. Secondo le sentenze della Corte di giustizia nella causa C-7/93, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds contro G. A. Beune*⁷⁴, e nella causa C-351/00, *Pirkko Niemi*⁷⁵, questa condizione è soddisfatta se il regime pensionistico interessa una categoria particolare di lavoratori e se le prestazioni sono direttamente collegate al periodo di servizio e calcolate con riferimento all'ultimo stipendio del dipendente pubblico. Per chiarezza, è dunque opportuno adottare una specifica disposizione in tal senso.
-

↓ 96/97/CE, considerando 10
(adattato)

- (13) ~~considerando inoltre che, nelle sentenze pronunciate nelle cause C-152/91 e C-200/91,~~
~~la~~ ☒ La ☒ Corte ☒ di giustizia ha confermato ☒ ~~precisa~~ che ☒, mentre ☒ i contributi dei lavoratori subordinati ad un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definita ~~devono essere dello stesso importo per i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile poiché tali contributi~~ rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo ~~119~~ ☒ 141 ☒ del trattato, ~~mentre~~ non può essere valutata alla luce di questa stessa disposizione la disparità dei contributi dei datori di lavoro versati nel quadro dei regimi a prestazioni definite, finanziati mediante capitalizzazione, derivante dall'impiego di fattori attuariali differenti a seconda del sesso; ☒ . ☒
-

↓ 96/97/CE, considerando 4
(adattato)

- (14) ~~considerando che in base al protocollo n. 2 sull'articolo 119 del trattato allegato al trattato che istituisce la Comunità europea,~~ ☒ È un fatto assodato che ☒ le prestazioni ☒ dovute ☒ a norma di un regime professionale di sicurezza sociale non ~~sono~~ ☒ devono essere ☒ considerate retribuzione ~~se e~~ nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile; ☒ . Pertanto, occorre limitare di conseguenza l'attuazione del principio della parità di trattamento. ☒
-

⁷⁴ Racc. 1994 p. I-4471.

⁷⁵ Racc. 2002 p. I-7007.

↓ 2002/73/CE, considerando 11
(adattato)

- (15) ~~⊗~~ Ai fini dell'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, è essenziale garantire la parità di accesso all'occupazione e alla relativa formazione professionale. Pertanto, le eccezioni a tale principio dovrebbero essere limitate alle ~~⊗~~ ~~Le~~ attività professionali ~~che gli Stati membri possono escludere dal campo di applicazione della direttiva 76/207/CEE dovrebbero essere ristrette a quelle~~ che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la ~~⊗~~ loro ~~⊗~~ natura ~~delle particolari attività lavorative in questione ⊗~~ o visto il contesto in cui sono svolte ~~⊗~~, purché l'obiettivo ricercato sia legittimo e ~~soggetto al ⊗~~ compatibile con il ~~⊗~~ principio di proporzionalità ~~come stabilisce la giurisprudenza della Corte di giustizia~~⁷⁶.
-

↓ 76/207/CEE, considerando 1
(adattato)

~~considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale⁷⁷, ha inserito tra le priorità delle azioni volte a realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;~~

↓ 76/207/CEE, considerando 2
(adattato)

~~considerando che, in materia di retribuzioni, il Consiglio ha adottato, in data 10 febbraio 1975, la direttiva 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 femminile⁷⁸;~~

↓ 76/207/CEE, considerando 3
(adattato)

~~considerando che un'azione della Comunità appare altresì necessaria per attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, sia per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si~~

⁷⁶ ~~Causa C-222/84, Johnston, Race, 1986 p. 1651, causa C-273/97, Sirdar, Race, 1999 p. I-7403 e causa C-285/98, Kreil, Race, 2000 p. I-69.~~

⁷⁷ ~~GU C 13 del 12.2.1974, p. 1.~~

⁷⁸ ~~GU L 45 del 19.2.1975, p. 19.~~

~~tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;~~

↓ 76/207/CEE, considerando 4
(adattato)

~~considerando che occorre definire ed attuare gradualmente con ulteriori strumenti il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale;~~

↓ 2002/73/CE, considerando 14
(adattato)

- (16) ~~Gli Stati membri hanno la facoltà, ai sensi~~ ☒ A norma ☒ dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato, ☒ il principio della parità di trattamento non impedisce agli Stati membri ☒ di mantenere o di adottare misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. ~~Data la situazione attuale e tenendo conto della dichiarazione 28 allegata al trattato di Amsterdam, gli Stati membri dovrebbero, innanzitutto, mirare a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa.~~

↓ 2002/73/CE, considerando 12
(adattato)

- (17) ☒ Risulta chiaramente dalla giurisprudenza della ☒ ~~La~~ Corte di giustizia ~~ha coerentemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la maternità. Ha inoltre costantemente decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. ☒ Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva. ☒~~
- (18) ☒ La Corte di giustizia ha costantemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante la gravidanza e la maternità. ☒ La presente direttiva non pregiudica pertanto la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento⁷⁹ ~~(decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) che intende garantire la protezione dello stato fisico e mentale delle donne gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Alcuni considerando della direttiva 92/85/CEE affermano che la protezione della sicurezza e della salute delle~~

⁷⁹ GU L 348 del 28.11.1992, p. 1.

~~lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento non dovrebbe svantaggiare le donne sul mercato del lavoro né pregiudicare le direttive in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne .~~

- (19) ~~☒ Per chiarezza, è altresì opportuno prevedere esplicitamente ☒ La Corte di giustizia ha riconosciuto la tutela dei diritti delle donne sul piano del lavoro ☒ lavoratrici in congedo di maternità ☒, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente, con condizioni lavorative non meno favorevoli, nonché di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro alle quali avrebbero avuto diritto durante la loro assenza ☒ e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità ☒.~~

↓ nuovo

- (20) L'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento richiede che gli Stati membri istituiscano procedure adeguate.
- (21) La previsione di procedure giudiziarie o amministrative adeguate dirette a far rispettare gli obblighi imposti dalla presente direttiva è essenziale per l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento.

↓ 97/80/CE, considerando 13, 14
16 e 18 (adattati)

- (22) ~~☒ L'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla ☒ considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee ha pertanto riconosciuto che occorre modificare le regole concernenti l'onere della prova quando esista una presunta discriminazione e che, ove tale situazione si verifichi, l'applicazione effettiva del principio della parità di trattamento esige che ☒ , occorre adottare provvedimenti affinché ☒ l'onere della prova sia a carico della parte convenuta; ☒ quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, ☒ considerando che gli Stati membri possono non applicare le norme relative all'onere della prova a ☒ a meno che si tratti di ☒ procedimenti in cui spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente l'istruzione dei fatti; che i procedimenti di cui sopra sono quelli nei quali la parte attrice è dispensata dal provare i fatti per i quali l'istruzione spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente; ☒ l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo competente. Occorre tuttavia chiarire ☒ considerando che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è ☒ rimane ☒ di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali; ☒ . ☒ considerando che ☒ Inoltre, ☒ spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice; ☒ . ☒~~

↓ 97/80/CE, considerando 1 (adattato)
--

~~considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati “gli Stati membri”, desiderosi di dare attuazione alla Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;~~

↓ 97/80/CE, considerando 2 (adattato)
--

~~considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta alla discriminazione in tutte le sue forme, in specie quelle basate sul sesso, il colore, la razza, le opinioni e le credenze;~~

↓ 97/80/CE, considerando 3 (adattato)
--

~~considerando che nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, al punto 16, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne, si afferma fra l'altro che “occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere”;~~

↓ 97/80/CE, considerando 4 (adattato)
--

~~considerando che, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;~~

↓ 97/80/CE, considerando 5 (adattato)
--

~~considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha consultato nuovamente sul contenuto della proposta, a norma dell'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo, dette parti sociali, le quali le hanno comunicato il proprio parere;~~

↓ 97/80/CE, considerando 6 (adattato)
--

~~considerando che al termine di questa seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno comunicato alla Commissione di voler avviare il procedimento per la conclusione di un accordo, previsto dall'articolo 4 del suddetto accordo;~~

↓ 97/80/CE, considerando 7 (adattato)
--

~~considerando che, a norma dell'articolo 1 di detto accordo, la Comunità e gli Stati membri si propongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro; che, dando applicazione concreta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne, si contribuisce alla realizzazione di tale obiettivo;~~

↓ 97/80/CE, considerando 8 (adattato)
--

~~considerando che il principio della parità di trattamento è enunciato all'articolo 119 del trattato e nella direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁸⁰, nonché nella 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 lavoro⁸¹;~~

↓ 97/80/CE, considerando 9 (adattato)
--

~~considerando che la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)⁸² contribuisce anch'essa all'attuazione concreta dell'uguaglianza fra uomini e donne; che tale direttiva non deve pregiudicare le direttive sopra citate in materia di parità di trattamento; che le lavoratrici che sono oggetto di tale direttiva devono anch'esse beneficiare, alle stesse condizioni, delle modifiche delle regole sull'onere della prova;~~

⁸⁰ GU L 45 del 19.2.1975, p. 19.

⁸¹ GU L 39 del 14.2.1976, p. 40.

⁸² GU L 348 del 28.11.1992, p. 1.

↓ 97/80/CE, considerando 10 (adattato)

~~considerando che anche la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro in materia di congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla Confederazione europea dei sindacati⁸³ è basata sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne;~~

↓ 97/80/CE, considerando 11 (adattato)

~~considerando che i riferimenti ai termini “via giudiziaria” e “organo giurisdizionale” riguardano meccanismi tramite i quali le controversie possono essere deferite, per esame e decisione, ad organi indipendenti che possono pronunciare decisioni vincolanti per le parti della controversia;~~

↓ 97/80/CE, considerando 12 (adattato)

~~considerando che per “procedimenti non giurisdizionali” si intendono, in particolare, procedimenti quali la conciliazione e la mediazione;~~

↓ 97/80/CE, considerando 15 (adattato)

~~considerando che è necessario tenere conto della specificità dei sistemi giuridici di alcuni Stati membri, tra l'altro nel caso in cui sia possibile concludere che sussiste una discriminazione se la parte convenuta non è in grado di convincere l'organo giurisdizionale o l'autorità competente che non si è verificata una violazione del principio della parità di trattamento;~~

↓ 97/80/CE, considerando 17 (adattato)

~~considerando che le parti attrici in giudizio potrebbero essere private di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità di trattamento dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali se il fatto di fornire la prova della presunta discriminazione non avesse l'effetto di imporre alla parte convenuta l'onere di dimostrare che la prassi da essa seguita non costituisce in realtà una discriminazione;~~

⁸³ ~~GU L 145 del 19.6.1996, p. 4.~~

↓ 2002/73/CE, considerando 20
(adattato)

- (23) ~~Le vittime di discriminazioni fondate sul sesso dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare~~ ☒ migliorare ulteriormente ☒ ~~un~~ ☒ il ☒ livello più efficace di protezione ☒ offerto dalla presente direttiva ☒, anche alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno ~~delle vittime~~ ☒ di chi lamenti una discriminazione ☒, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa ~~in giudizio~~.
-

↓ 2002/73/CE, considerando 17
(adattato)

- (24) ~~La Corte di giustizia ha stabilito che, vista~~ ☒ Vista ☒ la natura fondamentale del diritto all'effettiva tutela ~~giurisdizionale~~ ☒ legale ☒, ~~i dipendenti godono~~ ☒ è opportuno garantire che i lavoratori continuino a godere ☒ di tale tutela anche dopo la fine del rapporto ~~di lavoro~~⁸⁴ ☒ che ha dato origine alla presunta violazione del principio della parità di trattamento ☒. ~~La stessa tutela andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda, o testimoni in favore di una persona tutelata ai sensi della presente direttiva.~~
-

↓ 2002/73/CE, considerando 18
(adattato)

- (25) La Corte di giustizia ha ☒ chiaramente ☒ stabilito che, per essere efficace, il principio della parità di trattamento comporta, ~~qualora sia disatteso~~, che l'indennizzo riconosciuto ~~al dipendente discriminato~~ ☒ in caso di violazione ☒ debba essere adeguato al danno subito. ~~Ha inoltre specificato che stabilire~~ ☒ È dunque opportuno vietare la fissazione di ☒ un massimale a priori ~~può precludere un~~ ☒ per tale ☒ risarcimento ~~efficace e che non è consentito escludere il riconoscimento di interessi per compensare la perdita subito~~⁸⁵.
-

↓ 2002/73/CE, considerando 21
(adattato)

- (26) ~~Gli~~ ☒ Al fine di migliorare l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento, gli ☒ Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro della prassi nazionale, con organizzazioni non governative, ~~al fine di affrontare e combattere varie forme di discriminazione fondate sul sesso nei luoghi di lavoro.~~

⁸⁴ ~~Causa C-185/97, Coote, Race, 1998 p. I-5199.~~

⁸⁵ ~~Causa C-180/95, Drachmpachl, Race, 1997 p. I-2195, causa C-271/91, Marshall, Race, 1993 p. I-4367.~~

↓ 2002/73/CE, considerando 22
(adattato)

- (27) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla ☒ presente ☒ direttiva ~~76/207/CEE~~.

↓ 2002/73/CE, considerando 23
(adattato)

- (28) Poiché gli scopi dell'azione proposta non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi ☒ , ☒ in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

↓ 97/80/CE, considerando 20
(adattato)

~~considerando che l'obiettivo di una adeguata modifica delle regole concernenti l'onere della prova non è sufficientemente realizzato in tutti gli Stati membri e che, secondo il principio di sussidiarietà enunciato nell'articolo 3 B del trattato CE ed il principio di proporzionalità, esso deve essere conseguito a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a fissare norme minime e non va al di là di quanto è necessario a tale scopo;~~

↓ nuovo

- (29) L'obbligo di recepire in diritto nazionale la presente direttiva dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di recepire le disposizioni sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti.
- (30) La presente direttiva lascia immutati gli obblighi degli Stati membri per quanto riguarda il rispetto dei termini per il recepimento in diritto nazionale e l'applicazione delle direttive indicate nell'allegato 1, parte B,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a rendere più efficace l'attuazione di detto principio mediante l'istituzione di procedure adeguate.

~~*Articolo 1*~~

~~1. Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento".~~

~~2. Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.~~

↓ 86/378/CEE (adattato)

~~Articolo 1~~

~~Scopo della presente direttiva è l'attuazione, nei regimi professionali di sicurezza sociale, del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, qui di seguito denominato "principio della parità di trattamento".~~

↓ 97/80/CE (adattato)

~~Articolo 1~~

~~Scopo~~

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

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

Articolo 2

~~2.~~ ☒ 1. ☒ Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

- ☒ a) ☒ discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; ☒ ; ☒
- ☒ b) ☒ discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; ☒ ; ☒

↓ 97/80/CE, articolo 2, paragrafo 2 (adattato)

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

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

- ☒ c) ☒ molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo; ☒ ; ☒
 - ☒ d) ☒ molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; ☒ ; ☒
-

↓ nuovo

e) retribuzione: salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 1) (adattato)

~~1. Sono considerati~~ ☒ f) ☒ regimi professionali di sicurezza sociale" ☒ : ☒ i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

3. ☒ 2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende: ☒

~~☒ a) ☒ Le ☒ le ☒ molestie e le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate. ☒, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato, o di essersi sottomessa a, tali comportamenti; ☒~~

~~Il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.~~

~~4. ☒ b) ☒ L'ordine ☒ l'ordine ☒ di discriminare persone a motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva.~~

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 2)
(adattato)

Articolo 3

☒ 1. ☒ La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria, e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle legislazioni e/o pratiche nazionali.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

~~☒ 2. ☒ La presente direttiva non pregiudica le misure relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.~~

~~☒ 3. ☒ La presente direttiva lascia altresì impregiudicate le disposizioni della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES⁸⁶ e della direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE)⁸⁷.~~

↓ 86/378/CEE, articolo 5,
paragrafo 2 (adattato)

~~Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.~~

⁸⁶ GU L 145 del 19.6.1996, p. 4.

⁸⁷ GU L 348 del 28.11.1992, p. 1.

↓ 75/117/CEE, (adattato) ⇒ nuovo	articolo	1
--	----------	---

⊠ TITOLO II ⊠

⊠ DISPOSIZIONI PARTICOLARI ⊠

⊠ Capitolo 1 ⊠

⊠ Principio della parità retributiva ⊠

Articolo 4

~~Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, denominato in appresso "principio della parità delle retribuzioni", implica, per~~ ⊠ Per quanto riguarda ⊠ uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, ~~l'eliminazione di~~ ⊠ occorre eliminare ⊠ qualsiasi discriminazione basata sul sesso ⇒ attribuibile ad una fonte unica ⇐ ~~in tutti gli elementi e le condizioni~~ ⊠ e concernente un qualunque aspetto o condizione ⊠ delle retribuzioni.

↓ 75/117/CEE, (adattato)	articolo	1
-----------------------------	----------	---

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo ~~deve basarsi~~ ⊠ si baserà ⊠ su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.

⊗ Capitolo 2 ⊗

⊗ Principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale ⊗

Articolo 5

~~1. Nelle condizioni stabilite dalle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di~~ ⊗ Salvo quanto disposto dall'articolo 4, nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata ⊗ qualsiasi discriminazione ~~direttamente o indirettamente~~ ⊗ diretta o indiretta ⊗ fondata sul sesso, ~~in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia,~~ specificamente per quanto riguarda:

- ⊗ a) ⊗ il campo d'applicazione ~~dei~~ ⊗ di tali ⊗ regimi e relative condizioni d'accesso;
- ⊗ b) ⊗ l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- ⊗ c) ⊗ il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

Articolo 6

⊗ 1. ~~La presente direttiva~~ ⊗ Il presente capitolo ⊗ si applica:

- a) ai regimi professionali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - ⊗ i) ⊗ malattia,
 - ⊗ ii) ⊗ invalidità,
 - ⊗ iii) ⊗ vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,
 - ⊗ iv) ⊗ infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - ⊗ v) ⊗ disoccupazione;
- b) ai regimi professionali che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni ~~siano~~

~~destinate a lavoratori salariati e~~ costituiscano ~~peraltro~~ vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

↓ nuovo

2. Inoltre, il presente capitolo si applica ai regimi pensionistici di una categoria particolare di lavoratori come quella dei dipendenti pubblici se si può ritenere che le relative prestazioni siano versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico in quanto sono direttamente collegate al periodo di servizio e il loro importo è calcolato con riferimento all'ultimo stipendio del dipendente pubblico. Tale disposizione si applica anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale.

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 1)
(adattato)

⌘ Articolo 7 ⌘

~~2.~~ ⌘ 1. ⌘ ~~La presente direttiva~~ ⌘ Il presente capitolo ⌘ non si applica:

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 1)

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;
 - b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;
-

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 1)
(adattato)

- c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - ⌘ i) ⌘ prestazioni complementari; oppure
 - ⌘ ii) ⌘ la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;
- e) ai regimi professionali qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

~~3. ☒ 2. ☒ La presente direttiva~~ ☒ Il presente capitolo ☒ non osta al fatto che un datore di lavoro conceda a determinate persone che hanno raggiunto l'età pensionabile a norma di un regime professionale, ma che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile per la concessione di una pensione legale, un complemento di pensione volto a perequare o a ravvicinare l'importo delle prestazioni globali rispetto alle persone di sesso opposto che si trovino nella stessa situazione avendo già raggiunto l'età della pensione legale, finché i beneficiari del complemento non abbiano raggiunto tale età.

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)
(adattato)

Articolo ~~6~~ ☒ 8 ☒

1. Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, ~~in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia~~, per:

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa;
- c) prevedere norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di affiliazione al regime per ottenerne le prestazioni;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)
(adattato)

- d) prevedere norme differenti, salvo quanto previsto alle lettere h) ☒ , ☒ e i) ☒ e j) ☒ , per il rimborso dei contributi nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto le condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)

- e) stabilire condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;
- f) stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo;

- g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)
(adattato)
⇒ nuovo

- h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi nei quali le prestazioni sono definite in base ai contributi ⇒ regimi a contributi definiti ~~⇒ Nel~~ ☒ ; nel ☒ caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi, i cui esempi sono riportati nell'allegato, possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)

- i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori;

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 3)
(adattato)

- ☒ j) ☒ fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro, salvo
- ☒ i) ☒ nel caso di regimi a contributi definiti quando si persegue lo scopo di perequare o ravvicinare gli importi delle prestazioni pensionistiche basate su detti contributi;
 - ☒ ii) ☒ nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, quando i contributi dei datori di lavoro sono destinati a integrare la base finanziaria indispensabile per coprire il costo delle prestazioni definite;
- ⇒ ☒ k) ☒ prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo quanto previsto alle lettere h) ☒ , ☒ e i) ☒ e j) ☒ , per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Quando l'erogazione di prestazioni che rientrano nel campo di applicazione della direttiva ☒ del presente capitolo ☒ è lasciata alla discrezionalità degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono rispettare il principio di parità di trattamento.

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 4) (adattato) ⇒ nuovo
--

Articolo ~~8~~ 9

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi con effetto dal 1° gennaio 1993 ⇒ o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, dalla data in cui la direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE è divenuta applicabile nel loro territorio ⇐.

2. ~~La presente direttiva~~ Il presente capitolo non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 5) (adattato) ⇒ nuovo
--

Articolo ~~9~~ 10

Relativamente ai regimi professionali dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia e di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivare per altre prestazioni, a loro scelta:
 - i) fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali;
 - ii) o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità;
- b) le pensioni di reversibilità, finché il diritto comunitario non imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;
- c) l'applicazione ~~dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera i), primo comma,~~ dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera i), ~~per tener conto degli~~ con riferimento all'uso di elementi differenti di calcolo attuariale, ~~al più tardi~~ fino al 1° gennaio 1999 ⇒ o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, fino alla data in cui la direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE è divenuta applicabile nel loro territorio ⇐.

Articolo ~~11~~ 11

1. Qualsiasi misura di attuazione ~~della presente direttiva~~ del presente capitolo, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, ~~deve comprendere~~ comprende tutte le prestazioni di regimi professionali di sicurezza sociale derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale. In questo caso le misure di attuazione ~~devono avere~~ hanno effetto retroattivo alla data dell'8 aprile 1976 e ~~debbono comprendere~~ comprendono tutte le prestazioni derivanti da periodi di occupazione successivi a tale data. Per gli Stati membri che hanno aderito alla Comunità dopo l'8 aprile 1976 e anteriormente al 17 maggio 1990, tale data sarà sostituita dalla data in cui l'articolo ~~141~~ 141 del trattato è divenuto applicabile sul loro territorio.

2. La seconda frase del paragrafo 1 non osta a che le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possano essere opposte ai lavoratori o ai loro aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990, purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e non rendano impossibile nella pratica l'esercizio del diritto comunitario.

3. Per gli Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990 e che al 1° gennaio 1994 erano parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, la data del 17 maggio 1990 nella prima frase del paragrafo 1 è sostituita da quella del 1° gennaio 1994.

↓ nuovo

4. Per gli altri Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990, tale data è sostituita nei paragrafi 1 e 2 dalla data in cui l'articolo 141 del trattato è divenuto applicabile nel loro territorio.

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 6)
(adattato)

Articolo ~~9 bis~~ 12

Il fatto che uomini e donne possano chiedere un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni non è considerato incompatibile con ~~la presente direttiva~~ il presente capitolo.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

⊠ Capitolo 3 ⊠

⊠ Principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro ⊠

~~Articolo 2~~

~~Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.~~

↓ 97/80/CE, articolo 2, paragrafo 1 (adattato)

Definizioni

~~1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento implica che non deve essere fatta, direttamente o indirettamente, alcuna discriminazione basata sul sesso.~~

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 3) (adattato)

~~Articolo 3~~ ⊠ 13 ⊠

~~1. L'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che non vi deve essere~~ ⊠ È vietata qualsiasi ⊠ discriminazione diretta o indiretta in base al sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 3)

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 3) (adattato)

- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto dalla ☒ presente ☒ direttiva ~~75/117/CEE~~;

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 3)

- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

~~6.~~ ☒ 2. ☒ Per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, inclusa la ~~formazione preventiva~~ ☒ relativa formazione ☒, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo ☒ di tale differenza di trattamento ☒ sia legittimo e il requisito proporzionato.

↓ 76/207/CEE, articolo 9, paragrafo 2 (adattato)

~~2.~~ ☒ 3. ☒ Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui ~~all'articolo 2,~~ ☒ al ☒ paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)

☒ Articolo 14 ☒

~~8.~~ Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne ☒ nella vita lavorativa ☒.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)
--

⊠ Articolo 15 ⊠

⊠ 1. ⊠ Ai sensi della presente direttiva un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ~~ai sensi della direttiva 92/85/CEE~~ costituisce una discriminazione.

⊠ 2. ⊠ Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)
--

⊠ Articolo 16 ⊠

La presente direttiva lascia ~~altresì~~ impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo di paternità e/o adozione. Gli Stati membri che riconoscono siffatti diritti adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza.

☒ TITOLO III ☒

☒ DISPOSIZIONI ORIZZONTALI ☒

☒ Capitolo 1 ☒

☒ Tutela dei diritti ☒

☒ Sezione 1 ☒

☒ Mezzi di tutela ☒

Articolo ~~6~~ ☒ 17 ☒

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, ☒ eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti e ☒ anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione, finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

~~3~~ ☒ 2. ☒ Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche, che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

~~4~~ ☒ 3. ☒ I paragrafi 1 e ~~3~~ ☒ 2 ☒ lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

~~Articolo 2~~

~~Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio~~

~~della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti.~~

↓ 86/378/CEE (adattato)

~~Articolo 10~~

~~Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per consentire a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giurisdizionale, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altri organi competenti.~~

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 5) (adattato)

☒ *Articolo 18* ☒

☒ Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire un indennizzo o una riparazione reale ed effettiva che essi stessi stabiliscono per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione ~~contraria all'articolo 3~~ ☒ in base al sesso ☒, in modo tale da risultare dissuasiva e proporzionata al danno subito, ~~tale~~ ☒. Tale ☒ indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

↓ 97/80/CE, articolo 4 (adattato)

☒ *Sezione 2* ☒

☒ *Onere della prova* ☒

Articolo 19

~~Onere della prova~~

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

2. ~~La presente direttiva~~ ☒ Il paragrafo 1 ☒ non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

↓ 97/80/CE, articolo 4

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

↓ 97/80/CE, articolo 3 (adattato)

Articolo 20

~~Campo di applicazione~~

1. ~~La presente direttiva~~ ☒ L'articolo 19 ☒ si applica ☒ anche ☒:

- a) alle situazioni contemplate dall'articolo ~~119~~ ☒ 141 ☒ del trattato e ~~dalle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE nonché~~, in caso di discriminazione basata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;
-

↓ 97/80/CE, articolo 3

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

↓ 97/80/CE, articolo 3 (adattato)

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

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)

☒ Capitolo 2 ☒

☒ Organismi per la promozione della parità di trattamento – Dialogo sociale ☒

Articolo ~~8-bis~~ 21

1. Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso. Tali organismi possono far parte di agenzie incaricate responsabili, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.

2. Gli Stati membri assicurano che nella competenza di tali organismi rientrino:

- a) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo ~~6~~, ~~paragrafo 3~~ 17, paragrafo 2 ;

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7)

- b) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;
- c) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)

Articolo ~~8-ter~~ 22

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7)

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, fra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)

2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a promuovere la parità tra le donne e gli uomini e a concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 1 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi rispettano i ~~requisiti minimi fissati dalla~~ le

disposizioni della ☒ presente direttiva e ~~delle~~ ☒ le ☒ relative misure nazionali di attuazione.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7)

3. Gli Stati membri, in conformità con la legislazione, i contratti collettivi o le prassi nazionali, incoraggiano i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro.

4. A tal fine, i datori di lavoro sono incoraggiati a fornire, ad intervalli regolari appropriati, ai lavoratori e/o ai rappresentanti dei lavoratori informazioni adeguate sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa.

Tali informazioni possono includere dati statistici sulla distribuzione di uomini e donne ai vari livelli dell'impresa e proposte di misure atte a migliorare la situazione in cooperazione con i rappresentanti dei dipendenti.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)

Articolo ~~8-quater~~ ☒ 23 ☒

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 3) (adattato)

☒ TITOLO IV ☒

☒ ATTUAZIONE ☒

☒ Articolo 24 ☒

~~2. A tal fine~~ Gli Stati membri prendono ☒ tutte ☒ le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;

- b) ~~tutte~~ le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, ☒ nelle tariffe salariali, negli accordi salariali, nei regolamenti del personale delle aziende, ☒ nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro ☒ nonché nei contratti individuali di lavoro o in qualunque altro accordo ☒ siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate= ☒ ; ☒

↓ 86/378/CEE (adattato)

~~Articolo 7~~

~~Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:~~

- a) ~~siano annullate, possano essere dichiarate nulle o possano essere emendate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento che figurano nei contratti collettivi, legalmente obbligatorie, nei regolamenti aziendali o in qualsiasi altro accordo relativo ai regimi professionali;~~
- b) ☒ c) ☒ i regimi contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 3~~

~~Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 4~~

~~Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 6~~

~~Conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio.~~

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 6) (adattato)

~~Articolo 7~~ ~~25~~

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei dipendenti previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

↓ 86/378/CEE (adattato)

~~Articolo 11~~

~~Gli Stati membri prendono le misure necessarie per tutelare i lavoratori da eventuali licenziamenti che costituiscano una reazione del datore di lavoro ad una denuncia presentata a livello aziendale o ad una azione giudiziaria volte a far rispettare il principio della parità di trattamento.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 5~~

~~Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volte a far osservare il principio della parità delle retribuzioni.~~

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato) ⇒ nuovo

Articolo ~~8-quinquies~~ 26

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione.

Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro ~~il 5 ottobre 2005~~ ⇒ la data di cui all'articolo 33 ⇐ e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 2) (adattato)
--

Articolo 27

~~5~~ Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale a prendere misure per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

↓ 97/80/CE, articolo 6 (adattato)

Articolo 28

~~Salvaguardia del livello di tutela~~

L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello ~~generale~~ di tutela dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le ~~prescrizioni minime~~ norme in essa previste.

↓ 2002/73/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)
--

~~Articolo 8 sexies~~

~~1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.~~

~~2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.~~

↓ 2002/73/CE articolo 1, numero 1) (adattato)

~~Articolo 29~~

~~1 bis. Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui al paragrafo 1~~ ~~Articolo 29~~ alla presente direttiva ~~Articolo 29~~.

↓ 97/80/CE, articolo 5 (adattato)

~~Articolo 30~~

~~Informazione~~

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo ~~Articolo 30~~ , per esempio sul luogo di lavoro ~~Articolo 30~~.

↓ 76/207/CEE (adattato)

~~Articolo 8~~

~~Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 7~~

~~Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.~~

↓ 2002/73/CE, articolo 2
(adattato)

✧ TITOLO V ✧

✧ DISPOSIZIONI FINALI ✧

~~Articolo 31~~

~~1. Al più tardi entro il ..., gli Stati membri comunicano alla Commissione entro tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.~~

~~2. Salvo il disposto del paragrafo 1, gli Stati membri sottopongono ogni quattro anni alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative riguardanti eventuali misure adottate in base all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato nonché relazioni su tali misure e sulla loro attuazione. Sulla base di tali informazioni, la Commissione adotta e pubblica ogni quattro anni una relazione di valutazione comparativa di tali misure, alla luce della Dichiarazione n. 28 allegata all'Atto finale del trattato di Amsterdam.~~

↓ 97/80/CE, articolo 7 (adattato)

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

↓ 96/97/CE, articolo 3 (adattato)

~~2. Gli Stati membri trasmettono alla Commissione entro due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva stessa.~~

↓ 86/378/CEE, articolo 12
(adattato)

~~2. Al più tardi cinque anni dopo la notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili a consentirle di redigere una relazione da sottoporre al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.~~

↓ 76/207/CEE (adattato)

~~Articolo 10~~

~~Entro due anni dalla scadenza del periodo di trenta mesi previsto dall'articolo 9, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 9~~

~~Entro 2 anni dalla scadenza del periodo di un anno previsto dall'articolo 8, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.~~

↓ nuovo

Articolo 32

Al più tardi entro il 30 giugno 2008, la Commissione riesamina la presente direttiva e, se del caso, propone le modifiche che ritenga necessarie.

↓ nuovo

Articolo 33

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il ... o provvedono, al più tardi entro tale data, a che le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordo. Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per potere garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione i testi di tali disposizioni ed una tabella di corrispondenza tra queste ultime e la presente direttiva.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri conterranno un riferimento alla presente direttiva o saranno corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Gli Stati membri devono altresì adottare una norma la quale preveda che i riferimenti alle direttive abrogate dalla presente direttiva, contenuti nelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative esistenti, vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva. Gli Stati membri stabiliscono come formulare il suddetto riferimento e la suddetta norma.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle principali disposizioni di diritto nazionale da essi adottate nel campo oggetto della presente direttiva.

↓ 97/80/CE (adattato)

~~Articolo 7~~

~~Attuazione~~

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

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

↓ 98/52/EC, articolo 2 (adattato)

~~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.~~

↓ 86/378/CEE (adattato)

~~Articolo 12~~

~~1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi tre anni dopo la sua notifica⁸⁸. Essi ne informano immediatamente la Commissione.~~

↓ 76/207/CEE (adattato)

~~Articolo 9~~

~~1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.~~

~~Per quanto riguarda tuttavia l'articolo 3, paragrafo 2, lettera e), primo periodo, e l'articolo 5, paragrafo 2, lettera e), primo periodo, gli Stati membri effettueranno un primo esame e una prima eventuale revisione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ivi contemplate nel termine di quattro anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.~~

~~3. Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.~~

↓ 75/117/CEE (adattato)

~~Articolo 8~~

~~1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un anno a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.~~

~~2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.~~

⁸⁸ La presente direttiva è stata notificata agli Stati membri il 30 luglio 1986.

↓ nuovo

Articolo 34

1. Le direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE, come modificate dalle direttive di cui all'allegato 1, parte A, sono abrogate con effetto dalla data indicata nell'articolo 33, comma 1, della presente direttiva, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri concernenti i termini per il recepimento in diritto nazionale e l'applicazione delle direttive di cui all'allegato 1, parte B.

2. I riferimenti alle direttive abrogate vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva e vanno letti alla luce della tabella di corrispondenza contenuta nell'allegato 2.

↓ nuovo

Articolo 35

La presente direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

↓

Articolo 36

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
Il Presidente

Per il Consiglio
Il Presidente

↓ 96/97/CE, articolo 1, numero 7) (adattato)

ALLEGATO

~~Esempi di elementi che possono variare per quanto attiene ai regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, di cui all'articolo 6, lettera h):~~

- ~~la conversione in capitale di una parte della pensione periodica;~~
- ~~il trasferimento dei diritti a pensione;~~
- ~~una pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione annua;~~
- ~~una pensione ridotta allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata.~~



ALLEGATO 1

Parte A

Direttive abrogate e loro successive modifiche (citate nell'articolo 34, paragrafo 1)

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio	GU L 45 del 19.2.1975
------------------------------------	-----------------------

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio	GU L 39 del 14.2.1976
Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio	GU L 269 del 2.10.2002

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio	GU L 225 del 12.8.1986
Direttiva 96/97/CE	GU L 46 del 17.2.1997

Direttiva 97/80/CE del Consiglio	GU L 14 del 20.1.1998
Direttiva 98/52/CE	GU L 205 del 22.7.1998

Parte B

Elenco dei termini per il recepimento in diritto nazionale e delle date di applicazione (citati nell'articolo 34, paragrafo 1)

Direttiva	Termine per il recepimento	Data di applicazione
Direttiva 75/117/CEE	19.2.1976	
Direttiva 76/207/CEE	14.8.1978	
Direttiva 86/378/CEE	1.1.1993	
Direttiva 96/97/CE	1.7.1997	17.5.1990 per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, eccezion fatta per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, avevano promosso un'azione

		giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale. Articolo 8 della direttiva 86/378/CEE come modificata dalla direttiva 96/97/CE - 1.1.1993 al più tardi. Articolo 6, paragrafo 1, punto i), primo trattino, della direttiva 86/378/CEE, inserito dalla direttiva 96/97/CE - 1.1.1999 al più tardi.
Direttiva 97/80/CE	1.1.2001	Per quanto riguarda il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord 22.7.2001
Direttiva 98/52/CE	22.7.2001	
Direttiva 2002/73/CE	5.10.2005	

ALLEGATO 2
Tabella di corrispondenza

Direttiva 75/117	Direttiva 76/207	Direttiva 86/378	Direttiva 97/80	Presente direttiva
-	Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 1	Articolo 1	Articolo 1
-	Articolo 1, paragrafo 2	-	-	-
-	Articolo 2, paragrafo 2, primo trattino	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, primo trattino
-	Articolo 2, paragrafo 2, secondo trattino	-	Articolo 2, paragrafo 2	Articolo 2, paragrafo 1, secondo trattino
-	Articolo 2, paragrafo 2, terzo e quarto trattino	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, terzo e quarto trattino
-	-	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, quinto trattino
-	-	Articolo 2, paragrafo 1	-	Articolo 2, paragrafo 1, sesto trattino
-	Articolo 2, paragrafi 3 e 4	-	-	Articolo 2, paragrafo 2
-	-	Articolo 3	-	Articolo 3, paragrafo 1
-	Articolo 2, paragrafo 7, primo comma	Articolo 5, paragrafo 2	-	Articolo 3, paragrafo 2
-	Articolo 2, paragrafo 7, quarto	-	-	Articolo 3, paragrafo 3

	comma, primo periodo			
Articolo 1	-	-	-	Articolo 4
-	-	Articolo 5, paragrafo 1	-	Articolo 5
-	-	Articolo 4	-	Articolo 6, paragrafo 1
-	-	-	-	Articolo 6, paragrafo 2
		Articolo 2, paragrafo 2		Articolo 7, paragrafo 1
-	-	Articolo 2, paragrafo 3	-	Articolo 7, paragrafo 2
-	-	Articolo 6	-	Articolo 8
-	-	Articolo 8	-	Articolo 9
-	-	Articolo 9	-	Articolo 10
-	-	-	-	Articolo 11
-	-	Articolo 9 bis	-	Articolo 12
-	Articoli 2, paragrafo 1, e 3, paragrafo 1	-	Articolo 2, paragrafo 1	Articolo 13, paragrafo 1
-	Articolo 2, paragrafo 6	-	-	Articolo 13, paragrafo 2
-	Articolo 9, paragrafo 2	-	-	Articolo 13, paragrafo 3
-	Articolo 2, paragrafo 8	-	-	Articolo 14
-	Articolo 2, paragrafo 7, terzo comma	-	-	Articolo 15, paragrafo 1

-	Articolo 2, paragrafo 7, secondo comma	-	-	Articolo 15, paragrafo 2
-	Articolo 2, paragrafo 7, quarto comma, secondo e terzo periodo	-	-	Articolo 16
Articolo 2	Articolo 6, paragrafo 1	Articolo 10	-	Articolo 17, paragrafo 1
-	Articolo 6, paragrafo 3	-	-	Articolo 17, paragrafo 2
-	Articolo 6, paragrafo 4	-	-	Articolo 17, paragrafo 3
-	Articolo 6, paragrafo 2	-	-	Articolo 18
-	-	-	Articolo 4	Articolo 19
-	-	-	Articolo 3	Articolo 20
-	Articolo 8 bis	-	-	Articolo 21
-	Articolo 8 ter	-	-	Articolo 22
-	Articolo 8 quater	-	-	Articolo 23
Articoli 3 e 6	Articolo 3, paragrafo 2, lettera a)	-	-	Articolo 24, lettera a)
Articolo 4	Articolo 3, paragrafo 2, lettera b)	Articolo 7, lettera a)	-	Articolo 24, lettera b)
-	-	Articolo 7, lettera b)	-	Articolo 24, lettera c)
Articolo 5	Articolo 7	Articolo 11	-	Articolo 25
Articolo 6	-	-	-	-

-	Articolo 8 quinquies	-	-	Articolo 26
	Articolo 2, paragrafo 5			Articolo 27
-	Articolo 8 sexies, paragrafo 1	-	-	-
-	Articolo 8 sexies, paragrafo 2	-	Articolo 6	Articolo 28
-	Articolo 1, paragrafo 1 bis	-	-	Articolo 29
Articolo 7	Articolo 8	-	Articolo 5	Articolo 30
Articolo 9	Articolo 10	Articolo 12, paragrafo 2	Articolo 7, quarto comma	Articolo 31
-	-	-	-	Articolo 32
Articolo 8	Articoli 9, paragrafo 1, primo comma, e 9, paragrafi 2 e 3	Articolo 12, paragrafo 1	Articolo 7, primo, secondo e terzo comma	Articolo 33
-	Articolo 9, paragrafo 1, secondo comma	-	-	-
-	-	-	-	Articolo 34
-	-	-	-	Articolo 35
-	-	-	-	Articolo 36
-	-	Allegato	-	-