

IT

IT

IT



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 3.10.2008
COM(2008) 636 definitivo

2008/0192 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/CEE

{SEC(2008)2592}

{SEC(2008)2593}

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

Motivazione e obiettivi della proposta

La presente proposta ha l'obiettivo di modificare il quadro giuridico comunitario relativo all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto concerne i lavoratori autonomi e i relativi coniugi. La presente proposta abrogherà la direttiva 86/613/CEE¹ e si applicherà agli aspetti che non sono contemplati dalle direttive 2006/54/CE, 2004/113/CE e 79/7/CEE al fine di attuare in modo più efficace il principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano o che contribuiscono allo svolgimento di un'attività autonoma.

La revisione della direttiva 86/613/CEE è stata prevista nel programma di lavoro legislativo della Commissione per il 2008 (programmazione 2008, punto 2008/EMPL/021).

Contesto generale

Nella sua relazione² sull'attuazione della direttiva 86/613/CEE la Commissione ha concluso che i risultati pratici dell'attuazione della direttiva non sono stati pienamente soddisfacenti in relazione al primo obiettivo della direttiva, vale a dire quello di produrre un miglioramento generale del quadro giuridico che tuteli i coniugi coadiuvanti.

La Commissione ha inoltre annunciato nella sua tabella di marcia per la parità tra donne e uomini³ che per migliorare il trattamento di questa problematica intende riesaminare "la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario". La direttiva 86/613/CEE non è stata inclusa nella rifusione.

Nel dicembre 2007⁴ il Consiglio ha invitato la Commissione a "tener conto della necessità di rivedere, se necessario, la direttiva 86/613/CEE del Consiglio al fine di garantire i diritti relativi alla condizione di genitori, madre o padre, dei lavoratori autonomi e dei coniugi che li assistono".

Il Parlamento europeo ha conseguentemente invitato la Commissione a rivedere la direttiva⁵, al fine di migliorare in particolare la situazione dei coniugi partecipanti alle attività nel settore agricolo.

¹ Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986 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 (GU L 359 del 19.12.1986, pag. 56).

² Relazione della Commissione sull'attuazione della direttiva del Consiglio dell'11 dicembre 1986 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 – COM(94) 163.

³ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni *Una tabella di marcia per la parità tra uomini e donne* - COM (2006) 92.

⁴ 4 dicembre 2007 (doc. SOC 385).

⁵ Si veda la risoluzione adottata dal Parlamento europeo il 12 marzo 2008 sulla situazione delle donne nelle zone rurali dell'Unione europea (2007/2117(INI), *relatore*: Christa Klass, A6-0031/2008).

Il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha fissato un nuovo obiettivo strategico per l'Unione europea consistente nel diventare "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

Per raggiungere l'obiettivo strategico di promuovere posti di lavoro più numerosi e migliori e offrire pari opportunità a tutti, l'Unione deve incrementare l'imprenditorialità a livello generale e l'imprenditorialità femminile in particolare, come è stato riconosciuto nella comunicazione della Commissione "Pensare anzitutto in piccolo"⁶ e nell'"Agenda sociale rinnovata"⁷.

Disposizioni vigenti nel settore della proposta

La direttiva 86/613/CEE riguarda due diverse categorie di persone, i "lavoratori autonomi" e i "coniugi coadiuvanti". Queste due categorie di persone sono caratterizzate da una diversa situazione giuridica.

Per quanto riguarda i **lavoratori autonomi**, in alcuni settori sono applicabili altre norme legislative che attuano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne. È vietata la discriminazione fondata sul sesso in materia di sicurezza sociale e di altri elementi di protezione sociale (direttiva 79/7/CEE) e per quanto riguarda i regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva 86/378/CEE), le condizioni di accesso al lavoro autonomo (direttive 2002/73/CE e 2006/54/CE) e l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (direttiva 2004/113/CE).

Per quanto riguarda i "**coniugi coadiuvanti**", la direttiva 86/613/CEE è l'unico testo legislativo applicabile a livello di UE.

Nel 1994 la Commissione ha adottato una relazione⁸ sull'attuazione della direttiva 86/613/CEE in cui si concludeva che da un punto di vista giuridico la direttiva 86/613/CEE è stata attuata negli Stati membri. Tuttavia i risultati pratici di tale attuazione non sono stati pienamente soddisfacenti in relazione al primo obiettivo della direttiva, vale a dire quello di produrre un miglioramento generale del quadro giuridico che tuteli i coniugi coadiuvanti. La relazione sottolineava inoltre la mancanza di una strategia generale riguardo alla situazione dei coniugi coadiuvanti ed evidenziava che ai fini del riconoscimento del lavoro del coniuge, l'unico modo in cui tale obiettivo potrebbe essere raggiunto sarebbe il riconoscimento del diritto alla sicurezza sociale a titolo personale.

Coerenza con altri obiettivi e politiche dell'Unione

L'obiettivo della presente proposta è perfettamente coerente con le politiche dell'UE e in particolare con la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. A norma del trattato CE la Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra donne e uomini in tutte le sue attività. L'uguaglianza di genere è un elemento centrale della strategia di Lisbona: poiché in ambito di lavoro autonomo esiste un disequilibrio importante fra donne e

⁶ COM(2008) 394.

⁷ COM(2008) 412.

⁸ Relazione della Commissione sull'attuazione della direttiva del Consiglio dell'11 dicembre 1986 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 – COM(94) 163.

uomini, colmare il divario nel settore imprenditoriale acquista un'importanza vitale per il raggiungimento dell'obiettivo fissato dall'UE relativamente al tasso di occupazione femminile.

2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Consultazione

Nel preparare tale iniziativa la direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità ha provveduto a consultare tutte le parti potenzialmente interessate, vale a dire coloro che avrebbero potuto essere coinvolti sia nell'iniziativa sia nella fase di attuazione.

La Commissione ha consultato di conseguenza le parti sociali europee, altre parti interessate, gli Stati membri e il comitato consultivo sulle pari opportunità per uomini e donne.

Le organizzazioni consultate hanno espresso posizioni divergenti riguardo alla revisione della direttiva. I sindacati e le organizzazioni agricole si sono dichiarati a favore della revisione della direttiva e del miglioramento dell'equiparazione dei generi per quanto riguarda i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti.

L'organizzazione che rappresenta le organizzazioni agricole sostiene la parità di diritti a fronte di un'eguale partecipazione dei partner nelle aziende agricole. D'altro canto le organizzazioni che rappresentano le PMI e i datori di lavoro esprimono preoccupazione riguardo ai costi potenziali di eventuali cambiamenti e si sono dichiarate contrarie a qualsiasi modifica che comporterebbe l'aumento dei contributi previdenziali.

Il comitato consultivo sulle pari opportunità per uomini e donne (composto di rappresentanti degli Stati membri, delle parti sociali europee e di ONG) durante le consultazioni ha espresso l'opportunità di modificare la direttiva allo scopo di conferire ai coniugi coadiuvanti uno stato giuridico professionale, con diritto a un regime di sicurezza sociale e la possibilità di un congedo di maternità/paternità per i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti.

La Lobby europea delle donne condivide il parere del comitato consultivo sulle pari opportunità. La Confederazione delle organizzazioni familiari dell'Unione europea (COFACE) raccomanda fortemente la revisione della direttiva 86/613/CEE affinché le lavoratrici autonome possano beneficiare di un congedo di maternità di durata sufficiente a garanzia di un adeguato e normale svolgimento della gravidanza e del recupero fisico della madre successivamente a un parto normale. Tale revisione avrebbe lo scopo altresì di imporre agli Stati membri il riconoscimento dell'apporto fornito dai coniugi coadiuvanti nelle imprese familiari, garantendo loro una tutela sociale almeno equivalente a quella dei lavoratori autonomi.

Le posizioni degli Stati membri sono inoltre divergenti, con la richiesta di alcuni di migliorare il quadro giuridico e l'affermazione di altri di non reputare necessaria una revisione della normativa nazionale relativa alle questioni oggetto della direttiva né del quadro giuridico dell'UE.

La Commissione ha tenuto conto per quanto possibile delle posizioni espresse nel corso delle consultazioni, limitando gli interventi allo stretto indispensabile per l'attuazione del principio della parità di trattamento e valutando attentamente i costi e i benefici delle varie possibilità alternative d'intervento.

Ricorso al parere di esperti

Vista la necessità di rivedere la direttiva 86/613/CEE la Commissione ha richiesto alla rete di esperti giuridici indipendenti in materia di parità fra uomini e donne una relazione sull'applicazione della direttiva, sulle sue lacune o insufficienze e sulle modalità di miglioramento⁹.

È stato commissionato uno studio¹⁰ mirante a fornire un quadro globale della situazione negli Stati membri e a valutare i costi e i benefici delle varie possibilità alternative d'intervento.

Altri studi sono stati parimenti ampiamente sfruttati, in particolare quello sulle buone pratiche in materia di protezione sociale dei nuovi imprenditori e dei coniugi coadiuvanti e impatto sulla creazione di imprese (*Good practices on social protection of new entrepreneurs and assisting partners and the impact on business creation*¹¹).

Valutazione dell'impatto

La sintesi della valutazione dell'impatto ha analizzato gli eventuali benefici di una revisione della direttiva 86/613/CEE alla luce degli obiettivi fissati, vale a dire principalmente una migliore applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne e una maggiore partecipazione di queste ultime alle attività lavorative autonome.

Sono state identificate tre alternative: nessun nuovo intervento a livello di Unione europea, l'adozione di provvedimenti non vincolanti e la revisione della direttiva 86/613/CEE.

La relazione analizza in seguito l'impatto delle tre alternative. A tal scopo la possibilità di rivedere la direttiva è stata suddivisa in ulteriori quattro componenti (le quali non si escludono reciprocamente):

- fornire una maggiore tutela in caso di maternità;
- prevedere la possibilità di congedi per assistenza ai membri della famiglia;
- riconoscere l'apporto dei coniugi coadiuvanti;
- attribuire agli organismi nazionali per le pari opportunità la competenza per agire nel settore.

Dopo aver analizzato l'impatto di ogni possibilità, la relazione conclude che l'alternativa di nessun nuovo intervento a livello di UE non consentirebbe di raggiungere nessuno degli obiettivi fissati. Essa conclude inoltre che dovrebbero essere mantenuti ed elaborati provvedimenti non vincolanti, i quali non rappresentano però un'alternativa alla revisione della direttiva, che è considerata come l'unica possibilità per conseguire gli obiettivi.

In termini di costi, la valutazione dell'impatto è giunta alla conclusione che il riconoscimento alle lavoratrici autonome del diritto al congedo di maternità comporta un onere limitato per gli

⁹ Lo studio è disponibile al seguente indirizzo:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁰ Non ancora disponibile in linea.

¹¹ Lo studio è disponibile al seguente indirizzo: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf

otto Stati membri che ancora non riconoscono tale diritto. L'attuazione di questa iniziativa potrebbe essere neutra per i regimi di sicurezza sociale se i costi fossero interamente a carico degli stessi lavoratori autonomi. In tal caso l'incremento massimo dei contributi versati ai sistemi di sicurezza sociale rimarrebbe contenuto (dallo 0,05% in Lituania all'1,75% in Bulgaria). Il finanziamento della sicurezza sociale deriva in pratica da diverse fonti (contributi dei lavoratori autonomi e tasse), e dunque i costi sarebbero suddivisi tra gli Stati membri e i lavoratori autonomi.

In ogni caso l'impatto finanziario del provvedimento può essere ridotto concedendo alla lavoratrice autonoma di scegliere se beneficiare o meno del congedo di maternità.

Per quanto riguarda l'iniziativa di riconoscere ai coniugi coadiuvanti una tutela sociale almeno equivalente a quella dei lavoratori autonomi, i costi relativi ai regimi di sicurezza sociale potrebbero essere neutri in almeno due casi: se questi sono fatti gravare interamente sui lavoratori autonomi per mezzo di un aumento proporzionale dei contributi o se gli Stati membri decidono di imporre una ripartizione dei benefici e dei contributi all'interno dell'impresa familiare che corrisponda alla partecipazione in percentuale nell'impresa familiare del lavoratore autonomo e del coniuge coadiuvante. Nel secondo caso il provvedimento potrebbe essere neutro in termini di costi e di contributi per il regime di sicurezza sociale.

In ogni caso l'impatto finanziario del provvedimento può essere ridotto concedendo alla lavoratrice autonoma di scegliere se aderire o meno al regime di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori autonomi.

La relazione ha individuato in una proposta di direttiva che modifichi la direttiva 86/613/CEE l'alternativa che consentirebbe il conseguimento degli obiettivi nel modo più opportuno. Tenuto conto dei costi delle varie alternative per gli Stati membri e per i lavoratori autonomi, la possibilità preferita comprende:

- riconoscere il diritto a un periodo di congedo di maternità per le lavoratrici autonome;
- riconoscere il contributo apportato nelle imprese familiari dai coniugi coadiuvanti, garantendo loro una tutela sociale almeno equivalente a quella dei loro partner lavoratori autonomi; e
- attribuire agli organismi nazionali per le pari opportunità la competenza per agire in caso di discriminazioni.

3. ASPETTI GIURIDICI

Base giuridica

L'articolo 119 CE del trattato di Roma originariamente non era applicabile ai lavoratori autonomi. La situazione è cambiata con l'entrata in vigore del trattato di Amsterdam. Il nuovo paragrafo 3 dell'articolo 141 CE si applica ora a questioni riguardanti occupazione e impiego, includendo di conseguenza i lavoratori autonomi.

A causa di questa limitazione del campo di applicazione dell'articolo 119 del trattato di Roma la direttiva 86/613/CEE è stata adottata a norma degli articoli 100 e 235, i quali costituiscono una base giuridica "residuale" che conferisce al Consiglio il diritto di adottare direttive volte al ravvicinamento delle disposizioni legislative degli Stati membri che incidono direttamente

sull'istituzione e sul funzionamento del mercato comune o qualora l'azione comunitaria si sia rivelata necessaria per il conseguimento di uno degli obiettivi della Comunità e il trattato non abbia previsto i poteri d'azione all'uopo richiesti.

La presente proposta può tuttavia fondarsi ora sulla base giuridica specifica rappresentata dall'articolo 141 CE.

Sussidiarietà e proporzionalità

L'articolo 2 del trattato stabilisce che la promozione della parità tra uomini e donne costituisce uno dei compiti della Comunità europea.

Il fatto che le donne siano scarsamente rappresentate in ambito di lavoro autonomo è una questione di ineguaglianza fra i generi: le responsabilità familiari sembrano infatti incidere negativamente sulla partecipazione nell'imprenditoria più per le donne che per gli uomini.

Per quanto riguarda i coniugi coadiuvanti la mancanza di copertura previdenziale e di riconoscimento del loro apporto nell'impresa familiare costituisce un vantaggio concorrenziale sleale per alcune imprese; l'iniziativa garantirebbe dunque condizioni di concorrenza più eque in Europa.

A livello di UE è già in vigore la direttiva 86/613/CEE nel cui campo di applicazione rientrano le questioni oggetto della presente proposta. Una norma comunitaria è l'unico strumento in grado di assicurare condizioni di concorrenza omogenee in Europa. Divergenze importanti a livello di normative nazionali in particolare riguardo alla tutela dei coniugi coadiuvanti potrebbero condurre a una situazione di vantaggio concorrenziale sleale per le imprese con un livello inferiore o inesistente di protezione.

La proposta non va oltre quanto è necessario per raggiungere gli obiettivi dell'iniziativa.

La direttiva proposta è uno strumento a garanzia di uno standard minimo e definirebbe norme minime lasciando ai singoli Stati membri la possibilità di andare oltre. In particolare la direttiva non esigerà per tutti i coniugi coadiuvanti la stessa protezione di sicurezza sociale di cui beneficiano i lavoratori autonomi, bensì il riconoscimento ai coniugi coadiuvanti, **su loro richiesta**, di una tutela sociale almeno equivalente a quella dei lavoratori autonomi. A condizione che siano rispettate le prescrizioni minime della presente direttiva, gli Stati membri resteranno competenti nello stabilire il livello di contributi e tutti gli accordi in merito a prestazioni sociali e pagamenti.

La presente proposta rispetta quindi i principi di sussidiarietà e proporzionalità, poiché è adottata al livello appropriato e non va al di là di quanto è assolutamente indispensabile per realizzare gli obiettivi dell'iniziativa.

Scelta dello strumento

Poiché l'obiettivo è quello di sostituire una direttiva esistente, lo strumento giuridico più appropriato è una direttiva.

Tale strumento risulta in ogni caso opportuno allo scopo di garantire un livello minimo e coerente di protezione in tutti gli Stati membri, lasciando ai singoli Stati membri la possibilità di decidere il modo migliore di attuare le norme.

Tavola di concordanza

Gli Stati membri sono tenuti a comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva, nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la direttiva.

Spazio economico europeo

Il testo presenta interesse per lo Spazio economico europeo e la direttiva sarà applicabile agli Stati terzi membri dello Spazio economico europeo a seguito di una decisione del comitato misto SEE.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

Nessuna.

5. SPIEGAZIONE DETTAGLIATA DELLE SINGOLE DISPOSIZIONI

Articolo 1:

L'articolo 1, paragrafo 1, è equivalente all'articolo 1 della direttiva 86/613/CEE. Stabilisce lo scopo della direttiva, vale a dire attuare il principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma. Sono inclusi nel campo di applicazione della direttiva esclusivamente gli aspetti che non sono contemplati dalle direttive 2006/54/CE e 79/7/CEE.

L'articolo 1, paragrafo 2, stabilisce il campo d'applicazione personale, che è quello di cui all'articolo 2 della direttiva 86/613/CEE: i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti.

L'articolo 1, paragrafo 3, chiarisce che la presente direttiva non riguarda i settori oggetto della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. In particolare resta d'applicazione l'articolo 5 della direttiva 2004/113/CE per quanto riguarda i servizi assicurativi e i servizi finanziari connessi.

Articolo 2:

L'articolo 2 contiene tutte le definizioni dei termini utilizzati nella direttiva. Le definizioni di "lavoratori autonomi" e di "coniugi coadiuvanti" sono ricavate dall'articolo 2 della direttiva 86/613/CEE. La definizione di "coniugi coadiuvanti" è modificata: sono aggiunte le parole "coadiuvanti" e "o conviventi". Tale modifica intende includere tutte le persone riconosciute come "conviventi" dal diritto nazionale che partecipino abitualmente alle attività dell'impresa familiare, indipendentemente dallo stato coniugale. Al fine di evitare qualsiasi ambiguità, nella versione inglese il termine *partner* è stato sostituito con *business partner*.

Le definizioni di "discriminazione diretta", "discriminazione indiretta", "molestie" e "molestie sessuali" sono tratte dal diritto comunitario in vigore e non si scostano in alcun modo da approcci concordati precedentemente. I concetti di discriminazione diretta, di discriminazione indiretta, di molestie fondate sul sesso e di molestie sessuali sono identici, mutatis mutandis, a quelli contenuti nelle direttive 2004/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE e 2006/54/CE.

Le molestie fondate sul sesso e le molestie sessuali non si verificano soltanto sul luogo di lavoro, ma possono avvenire anche in altri ambiti della vita dell'individuo, compreso nel contesto del lavoro autonomo. Come nelle direttive 76/207/CEE e 2006/54/CE i due concetti sono definiti separatamente poiché si tratta di due fenomeni distinti. Le molestie fondate sul sesso consistono in un trattamento sfavorevole nei confronti di una persona determinato dal sesso, anche se non necessariamente di natura sessuale. Le molestie sessuali consistono in un comportamento non desiderato con connotazioni sessuali, che si esprime a livello fisico, verbale o non verbale.

Articolo 3:

L'articolo 3, paragrafo 1, stabilisce il significato del principio di parità di trattamento ai fini della presente direttiva, ispirandosi agli articoli 3 e 4 della direttiva 86/613/CEE. È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta per quanto riguarda la creazione, la costituzione o l'ampliamento di un'impresa oppure l'avvio di ogni altra forma di attività autonoma.

L'articolo 3, paragrafo 2, chiarisce che le molestie di entrambi i tipi sono considerate alla stregua di discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto proibite.

L'articolo 3, paragrafo 3, indica che un'istruzione di discriminare è da considerarsi di per sé discriminazione. Una disposizione analoga figura nelle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE, basate sull'articolo 13 del trattato CE, e nella direttiva 2006/54/CE, basata sull'articolo 141, paragrafo 3, del trattato CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Articolo 4:

Questa disposizione riguarda l'azione positiva. Sul modello delle direttive in vigore, in particolare la direttiva 2004/113/CE, conferma che gli Stati membri possono mantenere o adottare misure specifiche destinate a compensare alcuni svantaggi accumulati dalle persone dei due sessi nei settori inclusi nella presente direttiva. Occorre dimostrare che questi provvedimenti sono necessari e destinati a superare uno svantaggio specifico. I provvedimenti devono inoltre essere limitati nel tempo e restare in vigore solo il tempo necessario per risolvere il problema individuato. Per esempio, le donne incontrano tradizionalmente maggiori problemi degli uomini nell'avviare un'impresa a causa di una serie di fattori, quali difficoltà nella raccolta di capitale di rischio e nel trovare un sostegno per lo sviluppo di idee commerciali. Se l'applicazione del principio della parità di trattamento è suscettibile di migliorare la situazione descritta, è improbabile che questa sola misura basti a superare gli svantaggi accumulati dalle donne in questo settore. La Commissione ritiene che la presente direttiva non dovrebbe vietare la possibilità di adottare tali provvedimenti negli Stati membri al fine di colmare il divario fra uomini e donne nel settore imprenditoriale e che pertanto occorra accordare agli Stati membri la possibilità di autorizzare questa deroga al principio della parità di trattamento. In linea con la giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di azione positiva, questi provvedimenti non possono naturalmente portare ad accordare sistematicamente e incondizionatamente vantaggi alle donne nel caso di pari qualifiche da parte di uomini e donne.

Articolo 5:

L'articolo 5 è analogo all'articolo 5 della direttiva 86/613/CEE. La principale modifica consiste nell'aggiunta delle parole "o convivente" per chiarire che sono incluse le persone riconosciute dal diritto nazionale come "conviventi" di lavoratori autonomi, indipendentemente dallo stato coniugale delle medesime.

Articolo 6:

L'articolo 6 è analogo all'articolo 6 della direttiva 86/613/CEE. La nuova disposizione stabilisce che i coniugi coadiuvanti devono poter beneficiare, su loro richiesta, di un livello di protezione almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi. Non viene stabilito che i lavoratori autonomi debbano essere coperti da un sistema di sicurezza sociale specifico. Si rende semplicemente obbligatorio il riconoscimento ai coniugi coadiuvanti del diritto di accedere, qualora desiderino farlo, alla stessa protezione sociale applicabile ai lavoratori autonomi. A norma del presente articolo la decisione di beneficiare o meno di tale diritto è a discrezione dei coniugi coadiuvanti, mentre agli Stati membri viene soltanto richiesto di rendere tale scelta possibile. A condizione che siano rispettate le prescrizioni minime della presente direttiva, gli Stati membri restano competenti nello stabilire il livello di contributi e tutti gli accordi in merito a prestazioni sociali e pagamenti.

Articolo 7:

L'articolo 7 modifica sensibilmente l'articolo 8 della direttiva 86/613/CEE. Quest'ultimo articolo prevede che gli Stati membri siano tenuti ad esaminare se e a quali condizioni le lavoratrici che svolgono un'attività autonoma e le mogli di lavoratori che svolgono un'attività autonoma, possano, nel corso di interruzioni di attività per gravidanza o per maternità avere accesso a servizi di sostituzione e ricevere prestazioni in denaro nell'ambito di un regime di previdenza sociale oppure di ogni altro sistema di tutela sociale pubblica.

L'articolo 7, paragrafo 1, stabilisce che le lavoratrici autonome e le coniugi coadiuvanti possano, su loro richiesta, beneficiare dello stesso periodo di congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85/CEE.

I paragrafi 2 e 3 del medesimo articolo prevedono poi che tale congedo di maternità sia essere remunerato a un livello almeno equivalente a quello che la persona interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali. Nel caso in cui la persona non abbia diritto a indennità di malattia, il pagamento dovrebbe corrispondere alle pertinenti indennità previste dalla legislazione nazionale.

Al fine di tenere conto delle specificità del lavoro autonomo, l'articolo 7, paragrafo 4, in alternativa all'indennità, riconosce alle lavoratrici autonome la possibilità di accedere per quanto possibile a servizi di sostituzione. Ciò consentirebbe alle lavoratrici autonome di beneficiare del congedo di maternità e di continuare la propria attività avvalendosi di una sostituzione temporanea.

Articolo 8:

L'articolo 8 si riferisce alla tutela dei diritti per il rispetto degli obblighi stabiliti dalla direttiva. In particolare esso dà alle persone che si ritengono vittime di una discriminazione la possibilità di ricorrere a procedimenti amministrativi e/o giudiziari per difendere il loro diritto alla parità di trattamento.

Il diritto alla protezione giuridica è ulteriormente ribadito dalla possibilità di autorizzare organizzazioni ad esercitare il diritto per conto della vittima.

Articolo 9:

L'articolo 9 riguarda l'indennizzo e la riparazione. Gli Stati membri devono introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire un indennizzo o una riparazione reale ed effettiva, come nel caso delle direttive in vigore basate sugli articoli 13 e 141 del trattato CE.

Articolo 10:

L'articolo 10 richiede che gli Stati membri designino organismi nazionali per la promozione della parità di trattamento nei settori inclusi nella direttiva. Ricalca disposizioni analoghe incluse nelle direttive 2000/43/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE and 2006/54/CE.

Prevede un quadro per tali organismi nazionali, i quali devono agire indipendentemente allo scopo di promuovere il principio della parità di trattamento. Gli Stati membri possono decidere di far coincidere tali organismi con quelli previsti dalla direttiva 2002/73/CE del Consiglio – attualmente 2006/54/CE – relativa al mercato del lavoro e/o dalla direttiva 2004/113/CE del Consiglio per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi. Gli Stati membri sono liberi di stabilire tali organismi a livello regionale o locale, a condizione che il territorio nazionale risulti interamente coperto.

La proposta di direttiva fissa diversi requisiti per tali organismi negli Stati membri, conformemente a quanto già previsto dalle direttive summenzionate.

Articolo 11:

L'articolo 11 è una disposizione standard sulla necessità di trasparenza, affinché le disposizioni relative ai settori inclusi nella direttiva siano portate a conoscenza delle persone interessate.

Articolo 12:

Si tratta di una disposizione standard che stabilisce che il recepimento della direttiva in diritto nazionale non può costituire motivo di riduzione del livello di protezione già predisposto dagli Stati membri per le persone e nei settori di applicazione della presente direttiva.

Articolo 13:

Questa disposizione stabilisce le procedure di controllo e per la presentazione delle relazioni sull'attuazione del principio della parità di trattamento. Ciascuno Stato membro è tenuto a presentare una relazione alla Commissione [sei anni dall'adozione] e la Commissione a presentarne una al Parlamento europeo e al Consiglio entro l'anno successivo.

L'impatto della direttiva sarà dunque valutato attentamente e potranno di conseguenza essere proposti a tempo debito eventuali adeguamenti del quadro giuridico che si dovessero rendere necessari.

Articolo 14:

Questa disposizione stabilisce le procedure di attuazione della direttiva. La Commissione propone che agli Stati membri siano consentiti in generale due anni per il recepimento della direttiva in diritto nazionale, con un periodo supplementare di [2 anni] per conformarsi all'articolo 6.

In linea con la prassi recentemente convenuta, questo articolo prevede anche che gli Stati membri debbano comunicare il testo delle disposizioni adottate nel recepire la direttiva unitamente a una tavola di concordanza tra tali disposizioni e la direttiva.

Articolo 15:

Questa disposizione abroga la direttiva 86/613/CEE a decorrere dalla data di cui all'articolo 13 relativa all'attuazione della direttiva da parte degli Stati membri.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/CEE

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 Commissione¹²,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹³,

visto il parere del Comitato delle regioni¹⁴,

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

considerando quanto segue:

- (1) La direttiva 86/613/CEE del Consiglio, dell'11 dicembre 1986, 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 maternità¹⁵ garantisce l'applicazione negli Stati membri del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma. Per quanto riguarda i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti la direttiva 86/613/CEE non si è dimostrata molto efficace; occorrerebbe riconsiderare il suo campo d'applicazione, poiché la discriminazione fondata sul sesso e le molestie si verificano anche al di fuori del lavoro salariato. Nell'interesse della chiarezza, è opportuno sostituire la direttiva 86/613/CEE con la presente direttiva.
- (2) Nella sua *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini*¹⁶ la Commissione ha inoltre annunciato che per migliorare il trattamento di questa problematica intende riesaminare la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario. La direttiva 86/613/CEE non è stata inclusa nella rifusione.

¹² GU C del , pag. .

¹³ GU C del , pag. .

¹⁴ GU C del , pag. .

¹⁵ GU L 359 del 19.12.1986, pag. 56.

¹⁶ COM(2006) 92.

- (3) Nelle sue conclusioni "Ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale"¹⁷ il Consiglio ha invitato la Commissione a tener conto della necessità di rivedere, se necessario, la direttiva 86/613/CEE del Consiglio al fine di garantire i diritti relativi alla condizione di genitori, madre o padre, dei lavoratori autonomi e dei coniugi che li assistono.
- (4) Il Parlamento europeo ha conseguentemente invitato la Commissione a rivedere la direttiva 86/613/CEE, in particolare allo scopo di migliorare la situazione dei coniugi partecipanti alle attività nel settore agricolo.
- (5) Nella sua comunicazione "*Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo*"¹⁸ la Commissione ha affermato la necessità di intraprendere un'azione in materia di disparità fra uomini e donne in ambito imprenditoriale e per migliorare inoltre l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata.
- (6) Vi sono già diversi atti normativi per l'attuazione del principio di parità di trattamento in rapporto al lavoro autonomo, in particolare la direttiva 79/7/CEE del Consiglio relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale¹⁹ e la direttiva 2006/54/CEE 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 (rifusione)²⁰. La presente direttiva non dovrebbe pertanto applicarsi a settori già disciplinati da altre direttive.
- (7) È opportuno che la direttiva si applichi ai lavoratori autonomi e ai coniugi coadiuvanti, in quanto compartecipi delle attività dell'impresa.
- (8) La direttiva non dovrebbe applicarsi a questioni contemplate da altre direttive che attuano il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, con particolare riguardo alla direttiva 2004/113/CE. In particolare resta d'applicazione l'articolo 5 della direttiva 2004/113/CE sui servizi assicurativi e sui servizi finanziari connessi.
- (9) Per evitare la discriminazione basata sul sesso, la presente direttiva dovrebbe applicarsi sia nei confronti della discriminazione diretta che di quella indiretta. Le molestie e le molestie sessuali andrebbero considerate alla stregua di discriminazioni e pertanto proibite.
- (10) Gli Stati membri hanno la facoltà, ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato, di mantenere o di adottare misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività autonoma da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. In linea di principio le misure volte a realizzare la parità tra i due sessi non andrebbero viste come una violazione del principio giuridico della parità di trattamento tra uomini e donne.

¹⁷ 4 dicembre 2007 (doc. SOC 385).

¹⁸ COM(2008) 412.

¹⁹ GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

²⁰ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

- (11) In ambito di lavoro autonomo l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che non devono sussistere discriminazioni per quanto riguarda la creazione, la costituzione o l'ampliamento di un'impresa o di ogni altra forma di attività autonoma.
- (12) Occorre garantire l'assenza di discriminazioni basate sullo stato coniugale o di famiglia in relazione alle condizioni fissate per la costituzione di imprese fra coniugi o conviventi, qualora riconosciuti dal diritto nazionale.
- (13) In considerazione del loro apporto all'impresa familiare, occorre riconoscere ai coniugi coadiuvanti il diritto di beneficiare di un livello di protezione almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi, alle stesse condizioni che si applicano ai lavoratori autonomi in particolare in materia di contributi. Gli Stati membri dovrebbero essere tenuti a prendere i provvedimenti necessari al fine di rendere tale scelta possibile. Il livello di protezione dei lavoratori autonomi e dei coniugi coadiuvanti può essere ad ogni modo proporzionale alla partecipazione nelle attività dell'impresa familiare.
- (14) La vulnerabilità economica e fisica delle lavoratrici autonome e delle coniugi gestanti impone che venga loro riconosciuto il diritto al congedo di maternità, il quale dovrebbe essere considerato in parte obbligatorio. A condizione che siano rispettate le prescrizioni minime della presente direttiva, gli Stati membri restano competenti nello stabilire il livello di contributi e tutti gli accordi in merito a prestazioni sociali e pagamenti. In considerazione della situazione specifica delle lavoratrici autonome e delle coniugi coadiuvanti, è necessario che sia loro attribuita la competenza della scelta finale di beneficiare o meno del congedo di maternità.
- (15) Affinché si tenga conto delle specificità del lavoro autonomo, occorre garantire alle lavoratrici autonome e alle coniugi coadiuvanti la possibilità di scegliere, nella misura del possibile, tra un'indennità finanziaria e una sostituzione temporanea durante il congedo di maternità.
- (16) Il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei sistemi di protezione sociale, in particolare per mezzo del rafforzamento degli incentivi, del miglioramento dell'amministrazione e della definizione delle priorità dei programmi di spesa, è diventato decisivo per assicurare la sostenibilità finanziaria a lungo termine dei modelli sociali europei. Nel definire i provvedimenti necessari per l'attuazione della presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione al miglioramento dei rispettivi sistemi di protezione sociale, garantendone la qualità e la sostenibilità a lungo termine.
- (17) È necessario che le vittime di discriminazioni fondate sul sesso dispongano di mezzi adeguati di protezione legale. Per assicurare un livello più efficace di tutela, anche le associazioni, le organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbero avere la facoltà di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.
- (18) La protezione dalle discriminazioni fondate sul sesso sarebbe di per sé rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di più organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime. L'organismo o gli organismi possono essere gli stessi

responsabili a livello nazionale della difesa dei diritti umani e della salvaguardia dei diritti individuali o dell'attuazione del principio della parità di trattamento. Nell'esercizio dei loro poteri e nell'adempimento delle proprie responsabilità a norma della presente direttiva tali organismi devono operare con modalità coerenti con i principi di Parigi delle Nazioni unite riguardanti lo status e il funzionamento delle istituzioni nazionali per la tutela e la promozione dei diritti umani.

- (19) Poiché gli obiettivi dell'azione prevista, vale a dire un elevato livello di protezione contro la discriminazione in tutti gli Stati membri, non possono essere realizzati in modo sufficiente dagli Stati membri e possono quindi essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato. In ottemperanza al principio di proporzionalità di cui al medesimo articolo, la presente direttiva non va al di là di quanto necessario per il raggiungimento di tali obiettivi.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma, per gli aspetti che non sono contemplati dalle direttive 2006/54/CEE e 79/7/CEE.
2. La presente direttiva riguarda i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti.
3. L'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura resta inclusa nel campo di applicazione della direttiva 2004/113/CE.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:
 - a) "lavoratori autonomi": chiunque eserciti, nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un'attività lucrativa per proprio conto, compresi i conduttori di aziende agricole e i liberi professionisti;
 - b) "coniugi coadiuvanti": i coniugi o i conviventi di lavoratori autonomi riconosciuti dal diritto nazionale, non salariati né soci, che partecipino abitualmente e nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari;
 - c) "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;
 - d) "discriminazione indiretta": situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono 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;

e) "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;

f) "molestie sessuali": situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Articolo 3

Principio della parità di trattamento

1. Il principio della parità di trattamento significa che non viene fatta alcuna discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in riferimento in particolare allo stato coniugale o di famiglia, per quanto riguarda specificamente la creazione, la costituzione o l'ampliamento di un'impresa o di ogni altra forma di attività autonoma.

2. Le molestie e le molestie sessuali sono considerate alla stregua di discriminazioni fondate sul sesso e pertanto proibite. Il fatto che una persona abbia rifiutato tali comportamenti o vi si sia sottomessa non può costituire il fondamento per una decisione che interessi la persona in questione.

3. L'istruzione di discriminare persone in base al sesso è da considerarsi discriminazione.

Articolo 4

Azione positiva

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne, il principio della parità di trattamento non impedisce ad alcuno Stato membro di mantenere o adottare misure specifiche destinate a evitare o a compensare gli svantaggi legati al sesso.

Articolo 5

Costituzione di una società

A prescindere dalle condizioni specifiche di accesso a talune attività che si applicano ai due sessi in modo eguale, gli Stati membri prendono i provvedimenti necessari affinché le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi o conviventi riconosciuti dal diritto nazionale non siano più restrittive di quelle per la costituzione di una società con altre persone.

Articolo 6
Protezione sociale dei coniugi coadiuvanti

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché i coniugi coadiuvanti possano beneficiare, su loro richiesta, di un livello di protezione almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi, alle stesse condizioni che si applicano a questi ultimi.

Articolo 7
Congedo di maternità

1. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché le lavoratrici autonome e le coniugi coadiuvanti possano, su loro richiesta, beneficiare dello stesso periodo di congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85/CEE.

2. Al fine di garantire alle persone di cui al paragrafo 1 di poter esercitare i propri diritti a norma del presente articolo, gli Stati membri prendono i provvedimenti necessari affinché le medesime percepiscano un'indennità adeguata durante il congedo di maternità.

3. L'indennità di cui al paragrafo 2 è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la persona interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute o altrimenti a qualsiasi indennità prevista dalla legislazione nazionale, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali.

4. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché, in alternativa all'indennità di cui al paragrafo 2, le lavoratrici autonome e le coniugi coadiuvanti abbiano accesso il più presto possibile a servizi di sostituzione o a servizi sociali esistenti nel loro territorio.

Articolo 8
Tutela dei diritti

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, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali o amministrative, comprese, qualora gli Stati membri lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri dispongono affinché le associazioni, organizzazioni o persone giuridiche che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dalle legislazioni nazionali, un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, possano, per conto o a sostegno della persona lesa e con la sua approvazione, avviare qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo diretto a far rispettare gli obblighi imposti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini temporali stabiliti per la presentazione di un ricorso per quanto riguarda il principio della parità di trattamento.

Articolo 9
Indennizzo o riparazione

Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno i provvedimenti necessari affinché la perdita o il danno subito dalla persona lesa a causa di una discriminazione ai sensi della presente direttiva sia realmente ed effettivamente indennizzato o riparato secondo modalità da essi fissate, in modo dissuasivo e proporzionato rispetto al danno subito. Detto indennizzo o detta riparazione non sono a priori limitati da un tetto massimo.

Articolo 10
Organismi di parità

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 organi incaricati di difendere, a livello nazionale, i diritti dell'uomo o di tutelare i diritti delle persone, ovvero di attuare il principio della parità di trattamento.

2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi di cui al paragrafo 1 abbiano le seguenti competenze:

a) fornire alle vittime di discriminazioni assistenza indipendente per dare seguito alle denunce in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, delle organizzazioni o di altre persone giuridiche di cui all'articolo 8, paragrafo 2;

b) svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

c) pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tali discriminazioni.

Articolo 11
Diffusione delle informazioni

Gli Stati membri dispongono che le disposizioni adottate in applicazione della presente direttiva, nonché quelle già in vigore in questo settore, siano portate a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.

Articolo 12
Livello di protezione

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.

Articolo 13

Relazioni

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni disponibili sull'applicazione della presente direttiva entro [6 anni dall'adozione].

La Commissione redige una relazione di sintesi che presenta al Parlamento europeo e al Consiglio non più tardi di [7 anni dall'adozione]. La relazione è corredata, all'occorrenza, di proposte di modifica della presente direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto delle posizioni delle parti interessate.

Articolo 14

Attuazione

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro e non oltre il termine di [2 anni]. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva.

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.

2. Al fine di tenere conto di condizioni particolari, gli Stati membri all'occorrenza possono usufruire di un periodo supplementare di [2 anni] per conformarsi all'articolo 6.

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

Articolo 15

Abrogazione

A decorrere dal [termine di attuazione], la direttiva 86/613/CEE è abrogata.

Articolo 16

Entrata in vigore

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

Articolo 17

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles,

Per il Parlamento europeo

Il Presidente

Per il Consiglio

Il Presidente