



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 25.8.2005
COM(2005) 380 definitivo

2004/0084 (COD)

Proposta modificata 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 conformemente all'articolo 250, paragrafo 2, del trattato CE)

Proposta modificata 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)

1. ANTEFATTI

Il 21 aprile 2004 la Commissione ha adottato una 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)¹. La base giuridica specifica è costituita dall'articolo 141, paragrafo 3, del trattato CE, il quale richiede la procedura di codecisione.

L'obiettivo della proposta è contribuire alla certezza e alla chiarezza del diritto per quanto riguarda l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in fatto di occupazione e impiego, raccogliendo in un unico testo le principali disposizioni esistenti in materia nonché certi sviluppi che scaturiscono dalla giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia europea.

Questo lavoro di semplificazione e snellimento dell'acquis comunitario renderà la legislazione più accessibile e più leggibile sia per i professionisti del diritto sia per il grande pubblico e, come tale, rappresenta una tappa importante nell'opera di miglioramento della normativa comunitaria.

La proposta fonde in un unico strumento coerente le seguenti sei direttive riguardanti la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione:

- la direttiva 75/117 sulla parità delle retribuzioni;
- la direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73, sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- la direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, concernente la parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- la direttiva 97/80 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

La proposta non è un semplice consolidamento perché introduce modifiche sostanziali. Questi cambiamenti costituiscono un approccio prudente all'aggiornamento ed alla modernizzazione del diritto comunitario. Per esempio, il

¹ COM (2004) 279 def.

testo fa propria la giurisprudenza costante della Corte di giustizia al fine di chiarire alcuni concetti chiave della normativa in materia di parità di trattamento. Inoltre, il campo d'applicazione di alcune disposizioni orizzontali contenute nelle direttive più recenti, come quella sull'onere della prova, è stato esplicitamente esteso al settore dei regimi professionali di sicurezza sociale. Poiché la giurisprudenza della Corte ha già esteso l'applicazione di queste disposizioni agli aspetti principali di tali regimi, il valore principale della proposta va ravvisato nel fatto che essa chiarisce la situazione giuridica.

Nella sua sessione del dicembre 2004, il Comitato economico e sociale europeo ha espresso un parere sulla proposta². Nella seduta plenaria del 6 luglio 2005, il Parlamento europeo ha adottato 98 emendamenti alla proposta della Commissione (gli emendamenti presentati erano in tutto 108, ma dieci di essi sono stati ritirati, sono risultati superati da altri emendamenti oppure sono stati respinti dal Parlamento europeo).

2. ESAME DEGLI EMENDAMENTI

Per quanto riguarda gli emendamenti 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 14-23, 25-28, 31-35, 37-43, 45, 47-52, 54, 55-62, 64-66, 68-70, 74, 75, 77-80, 82, 83, 85, 87, 88-93, 101 e 106-108, la Commissione ne accetta alcuni integralmente o previa riformulazione, mentre di altri accetta lo spirito.

La Commissione accetta in parte gli emendamenti 5, 24, 71-73, 76, 81, 84 e 102-105.

La Commissione non può accettare gli emendamenti 3, 12, 13, 29, 30, 36, 53, 63, 67, 86 e 100.

2.1. Emendamenti accettati o di cui la Commissione accetta lo spirito

2.1.1 *Emendamenti 27, 28, 33, 37, 39, 41-43, 48-52, 57-60, 62, 64-66, 68, 74, 75, 78-80, 82, 85, 87, e 89-93*

Questi emendamenti aggiungono titoli ai singoli articoli e cambiano l'intestazione del capitolo 1 del titolo III al fine di migliorare la leggibilità della direttiva. Ciò è pienamente accettabile, e solo pochissimi dei titoli introdotti dal Parlamento vanno riformulati. A fini di maggiore esattezza, concisione e coerenza con la formulazione del resto della direttiva, l'articolo 8 deve essere intitolato "*Esempi di discriminazione*", l'articolo 9 "*Applicazione per quanto riguarda i lavoratori autonomi*" e l'articolo 10 "*Possibilità di differimento per quanto riguarda i lavoratori autonomi*". Per maggiore chiarezza, l'articolo 15 dovrebbe essere intitolato "*Rientro dal congedo di maternità*" e l'articolo 20 "*Campo di applicazione della regola sull'onere della prova*". Infine, occorre aggiungere titoli alle disposizioni per le quali il Parlamento europeo ha omesso di farlo, vale a dire gli articoli 5 bis ("*Campo di applicazione personale*"), 28 bis ("*Rapporto con altre disposizioni comunitarie e nazionali*") e 30 ("*Divulgazione di informazioni*").

² GU C 157 del 28.6.2005, pag. 83.

2.1.2 *Emendamento 1*

Con questo emendamento si vuole evitare che il testo possa essere erroneamente inteso nel senso che sono già previste ulteriori modifiche specifiche che vanno oltre la rifusione. L'emendamento può essere accettato purché venga riformulato in modo da completare il chiarimento, sostituendo la frase *“Poiché occorre modificare ulteriormente tali direttive, esse sono rifuise”* con la frase *“Poiché vengono ulteriormente modificate, tali direttive sono rifuise”*.

2.1.3 *Emendamenti 2 e 32*

Possono essere accettati così come sono sia la reintroduzione, alla fine del considerando 2, del considerando 4 della direttiva 2002/73 che cita le disposizioni del trattato riguardanti le pari opportunità, sia la sostituzione del termine *“parità di trattamento”* con *“parità”* e il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia.

L'aggiunta nell'ultima frase del considerando in questione e nell'articolo 2 è destinata ad esplicitare che la presente direttiva vieta i trattamenti meno favorevoli a causa di un cambiamento di sesso. La Commissione accoglie favorevolmente l'idea di attirare l'attenzione sul fatto che la discriminazione a danno dei transessuali è una discriminazione in base al sesso vietata dalla direttiva secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia. Occorre tuttavia tener presente che, a differenza di quanto accade in altre forme di discriminazione in base al sesso, la discriminazione a danno dei transessuali non comporta un raffronto tra i membri dei due sessi. Questo tipo di discriminazione non si presta sempre ad essere ricondotta nel quadro generale della discriminazione in base al sesso e fa sorgere problemi speciali che possono richiedere soluzioni ad hoc. In particolare, è dubbio che l'emendamento 2, parlando di chi *“si sottopone a un cambiamento di sesso”*, sia adatto ad affrontare lo specifico problema della discriminazione dei transessuali: infatti, tale testo non tiene conto del fatto che in alcuni casi non può esistere nessuna discriminazione prima che siano soddisfatte le condizioni per il riconoscimento del nuovo sesso e che in altri casi occorrerebbe considerare come una discriminazione in base al sesso il trattamento sfavorevole subito da chi abbia dichiarato di volersi sottoporre ad un cambiamento di sesso ma non lo abbia ancora cominciato. Allo stesso modo, che cosa costituisca una discriminazione nel contesto dell'emendamento 32 non è altrettanto chiaro come in altre forme di discriminazione in base al sesso, soprattutto per quanto riguarda i casi relativi al riconoscimento di un cambiamento di sesso.

Per tali ragioni, invece di questi due emendamenti, di cui la Commissione può accettare lo spirito, è preferibile aggiungere, dopo l'attuale considerando 2, un nuovo considerando specificamente dedicato alla questione, il quale precisi che la discriminazione a danno dei transessuali rientra nel campo d'applicazione della presente direttiva. Ciò, oltre a dare alla questione un profilo più alto di quanto faccia una frase inserita in un considerando lungo e assai generale, evita le suddette ambiguità inerenti alla formulazione dei due emendamenti. Il nuovo considerando, che riprende quanto statuito dalla Corte di giustizia nella causa *P contro S* (causa 13/94), recita:

“La corte ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle

discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.”

2.1.4 *Emendamento 4*

Questo emendamento è destinato a chiarire il testo e a sottolineare l'importanza del divieto delle molestie e delle molestie sessuali, le quali devono essere oggetto di sanzioni dissuasive e proporzionate. Esso può essere accettato purché vengano soppresse le parole *“da parte dei tribunali”* alla fine del considerando, perché non è necessario che le sanzioni siano irrogate dall'autorità giudiziaria: la loro applicazione può infatti rientrare, per esempio, nelle competenze di un'autorità amministrativa.

2.1.5 *Emendamento 6*

Lo scopo di questo emendamento è ravvicinare il testo del considerando in questione a quello del considerando 16 della direttiva 2002/73, al fine di sottolineare il ruolo determinante della Corte di giustizia per quanto riguarda l'interpretazione del principio della parità retributiva. La Commissione può accettare l'emendamento, ma ritiene che esso vada riformulato nel modo seguente per rispecchiare meglio il suddetto scopo:

“Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del trattato e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di discriminazioni sessuali. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione.”

2.1.6 *Emendamento 8*

L'emendamento riassume correttamente la giurisprudenza della Corte di giustizia sui criteri da adottare per stabilire se il lavoro svolto da due lavoratori sia di pari valore e rende più chiaro il significato della direttiva. Esso è dunque accettabile per la Commissione.

2.1.7 *Emendamenti 9 e 38*

Questi emendamenti sopprimono il riferimento al concetto, sviluppato dalla Corte di giustizia, della *“fonte unica”* alla quale possano essere attribuite le eventuali disparità retributive. Tale soppressione è stata motivata adducendo che i casi decisi dalla Corte riguardavano fattispecie particolari non generalizzabili e che la Corte, a differenza di quanto fatto dalla Commissione nella proposta, ha utilizzato il concetto soltanto come criterio negativo, per escludere l'applicazione del principio della parità retributiva in assenza di una fonte unica. La Commissione è convinta che la proposta iniziale riassume esattamente la giurisprudenza consolidata, ma può accettare entrambi gli emendamenti così come sono perché ritiene che la Corte di giustizia continuerà ad applicare e a raffinare la sua giurisprudenza su questo aspetto anche se esso non viene esplicitamente citato nella direttiva. È accettabile anche la

sostituzione del termine generico “discriminazione” con il più preciso riferimento alla “discriminazione diretta o indiretta”.

2.1.8 *Emendamento 11*

L’emendamento mira a conservare in un considerando alcuni esempi, attualmente contenuti in un allegato della direttiva 96/97, che illustrano casi ammissibili di pagamenti disuguali nei regimi a prestazioni definite finanziate mediante capitalizzazione. Questa modifica aumenta la trasparenza e la comprensibilità della normativa sulla complessa questione dei regimi professionali di sicurezza sociale e può dunque essere accettata, purché si chiarisca inequivocabilmente che si tratta di esempi aggiungendo all’inizio l’espressione “*ad esempio*” (“*Ad esempio nel caso di ...*”).

2.1.9 *Emendamenti 14 e 15*

Questi emendamenti sono destinati a reinserire il considerando 5 della direttiva 96/97 e il considerando 7 della direttiva 2002/73. Essi contribuiscono alla chiarezza della direttiva e sono quindi accettabili per la Commissione.

2.1.10 *Emendamento 16*

Questo emendamento, che reintroduce il considerando 15 della direttiva 2002/73, è accettabile in linea di massima, ma è necessario apportarvi due piccole correzioni per adeguarne la formulazione a quella della direttiva 2002/73: le parole “*da parte degli Stati membri*” devono essere soppresse e la parola “*objective*” deve essere sostituita da “*object*” [N.d.T. La seconda correzione non riguarda la versione italiana dell’emendamento].

2.1.11 *Emendamento 17*

La prima parte dell’emendamento riproduce alcune parti dell’articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE e può essere accettata a patto di citare correttamente il trattato parlando di effettiva e completa parità “*in working life*”, anziché utilizzare l’espressione più ristretta “*in working conditions*” [N.d.T. Questa correzione non riguarda la versione italiana dell’emendamento]. La frase aggiunta alla fine reintroduce il considerando 14 della direttiva 2002/73 e può essere accettata così com’è.

2.1.12 *Emendamento 18*

La prima parte dell’emendamento, nella quale si afferma che la Corte di giustizia ha considerato le misure di protezione della gravidanza e della maternità come uno strumento per garantire una sostanziale parità di genere, è in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e può dunque essere accettata. Tuttavia, poiché il resto del considerando riguarda il principio della parità di trattamento ma non specifica che la direttiva concerne la parità di trattamento tra uomini e donne, si dovrebbe sopprimere l’espressione “*di genere*” e fare semplicemente riferimento ad una “*sostanziale parità*”.

Il cambiamento nell’ultima frase è inaccettabile così com’è formulato perché il congedo parentale non ha attinenza con la specifica protezione della condizione

biologica della donna e con le misure di tutela della maternità, le quali per definizione possono applicarsi soltanto alle donne; anche gli uomini possono fruire del congedo parentale. La precisazione che la presente direttiva fa salva l'applicazione della direttiva sul congedo parentale può essere accettata, ma deve essere aggiunta in una frase distinta del seguente tenore:

“Inoltre, la presente direttiva non pregiudica la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.”

2.1.13 *Emendamento 19*

L'emendamento è destinato a reintrodurre la parte finale del considerando 12 della direttiva 2002/73, sostanzialmente uguale all'ultima frase dell'articolo 15, paragrafo 2, della presente direttiva. Questa aggiunta, aumentando la chiarezza e la coerenza terminologica della direttiva, può essere accettata così com'è.

2.1.14 *Emendamenti 20 e 21*

L'emendamento 20 ripete il considerando 13 della direttiva 2002/73, in cui viene spiegata la situazione giuridica per quanto riguarda il congedo di paternità, e l'emendamento 21 inserisce un nuovo considerando che sostanzialmente estende le stesse considerazioni al congedo di adozione. La Commissione può accettare lo spirito di tutti e due gli emendamenti, i quali sono strettamente correlati per il fatto che il congedo di paternità e quello di adozione sono entrambi oggetto dell'articolo 16. Per evitare un'inelegante ripetizione, snellire il testo e chiarire la formulazione per quanto riguarda le adozioni, i due considerando devono essere fusi sostituendo l'ultima frase del considerando 19 bis con il seguente testo:

“Condizioni analoghe si applicano alla concessione da parte degli Stati membri a uomini e donne di un diritto individuale e non trasferibile a un congedo in seguito all'adozione di un bambino. A tale riguardo è importante sottolineare che spetta agli Stati membri decidere se accordare o meno tale diritto al congedo di paternità e/o di adozione, nonché determinare qualsiasi condizione, diversa dal licenziamento e dal rientro al lavoro, che non rientra nel campo di applicazione della presente direttiva.”

2.1.15 *Emendamento 22*

Questo emendamento precisa il carattere “nazionale” degli organi cui spetta l'istruzione dei casi di presunta discriminazione oggetto del considerando, coerentemente con il termine “nazionali” figurante nella frase successiva. Esso è accettabile per la Commissione.

2.1.16 *Emendamento 23*

Questo emendamento reintroduce la seconda frase del considerando 17 della direttiva 2002/73. Esso contiene l'importante precisazione, non esplicitata dal corrispondente articolo 25, che la stessa tutela contro il trattamento sfavorevole andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda o testimoni in favore di una persona tutelata ai sensi della presente direttiva. Esso può dunque essere accettato così com'è.

2.1.17 *Emendamento 25*

Questo emendamento introduce un nuovo considerando che mette bene in evidenza l'importanza della raccolta, dell'analisi e della pubblicazione di dati differenziati secondo il sesso ai fini di una migliore comprensione delle questioni relative alla parità di trattamento. Pertanto, esso può essere accettato così com'è.

2.1.18 *Emendamento 26*

Questo nuovo considerando invita gli Stati membri e le parti sociali a fare di più per sensibilizzare al problema della discriminazione retributiva basata sul sesso e per far cambiare gli atteggiamenti al fine di dare nuovo impulso alla lotta contro la disuguaglianza retributiva tramite mezzi non normativi. La Commissione può accettare l'emendamento così com'è.

2.1.19 *Emendamento 31*

Lo scopo di questo emendamento è spostare dall'articolo 15 all'articolo 2 la precisazione che un trattamento meno favorevole nei confronti di una donna per ragioni legate alla gravidanza o al congedo di maternità costituisce una discriminazione in base al sesso. Poiché tale precisazione costituisce un elemento della definizione del concetto di discriminazione contenuta nell'articolo 2, l'emendamento può essere accettato, purché si proceda alla soppressione, omessa dal Parlamento europeo, del corrispondente articolo 15, paragrafo 1.

2.1.20 *Emendamenti 34 e 40*

Questi emendamenti spostano il testo dell'articolo 3, paragrafo 1, da una sezione orizzontale al capitolo sui regimi professionali di sicurezza sociale, dove si trovava originariamente (direttiva 96/97). Tale spostamento può essere accettato perché il testo in questione è formulato su misura per lo specifico settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e non ha alcun valore aggiunto al di fuori di tale settore. Nessun'altra direttiva sulla parità di trattamento contiene una disposizione sul campo d'applicazione personale e non è sorto alcun problema al riguardo, prova del fatto che tale chiarimento non è necessario altrove. Si deve dare al nuovo articolo 5 bis un titolo ("*Campo di applicazione personale*"), così come è stato fatto per altri articoli.

Tuttavia, alla luce della soppressione dell'articolo 3, paragrafo 1, i rimanenti paragrafi 2 e 3, tipiche clausole "fatto salvo", non meritano più una posizione tanto preminente nella direttiva e devono essere spostati in una norma orizzontale alla fine della direttiva, dove di solito ci si aspetta questo tipo di clausole. Il nuovo articolo 28 bis è il luogo adatto per tale disposizione (si veda il successivo punto 2.2.5).

2.1.21 *Emendamenti 35 e 56*

Questi emendamenti spostano il testo dell'articolo 14 della proposta dal capitolo sull'accesso al lavoro in un nuovo articolo 3 bis, di applicazione orizzontale e recante il titolo "*Azioni positive*". Tranne che per l'uso dell'espressione "*mantengono e adottano*" anziché "*possono mantenere e adottare*", essi sono in linea sia con l'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE, che si applica alla vita lavorativa in

generale, sia con le analoghe direttive sulla parità di trattamento e sul divieto di discriminazione 2004/113, 2000/43 e 2000/78, che contengono una disposizione orizzontale sulle azioni positive. La Commissione può pertanto accettare questa modifica purché l'espressione "*mantengono e adottano*" venga sostituita con "*possono mantenere o adottare*".

2.1.22 *Emendamenti 45 e 47*

Questi emendamenti sopprimono il riferimento alla lettera i) nell'articolo 8, paragrafo 1, lettere d) e k). Essi rettificano un errore tecnico della proposta iniziale: dopo la trasformazione del vecchio articolo 6, paragrafo 1, lettera i), della direttiva 96/97 nelle due lettere i) e j) dell'articolo 8, paragrafo 1, della proposta, la lettera i) non permette più alcuna deroga al principio della parità di trattamento e, di conseguenza, non può più essere richiamata come eccezione nel contesto dell'articolo 8, paragrafo 1, lettere d) e k). Gli emendamenti sono dunque accettabili così come sono.

2.1.23 *Emendamento 54*

L'obiettivo di questo emendamento – chiarire mediante un riferimento all'articolo 141 del trattato che il concetto di retribuzione nella presente direttiva non differisce da quello nel trattato CE e che dunque la rifusione non comporta alcun cambiamento al principio della parità retributiva e non invalida la giurisprudenza della Corte – può essere accettato in linea di massima. A questo punto, però, l'autoriferimento alla "*presente direttiva*" diventa superfluo e causa una certa confusione. Tale riferimento deve dunque essere soppresso e il testo deve essere riformulato nel modo seguente:

"... e la retribuzione come previsto dall'articolo 141 del trattato;".

2.1.24 *Emendamento 55*

Questo emendamento, insieme all'emendamento 88 (si veda il successivo punto 2.1.29), è destinato a spostare nell'articolo 31 il paragrafo che impone agli Stati membri l'obbligo di riferire sulla valutazione delle eccezioni al principio della parità di trattamento basate su una caratteristica specifica di un sesso che costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questo spostamento è giustificato in quanto l'articolo 31 riguarda in generale le relazioni periodiche degli Stati membri sull'applicazione della direttiva. Esso può dunque essere interamente accettato.

2.1.25 *Emendamento 61*

L'emendamento sopprime il riferimento all'eventuale ricorso ad altri organismi competenti prima di avviare procedimenti giudiziari e/o amministrativi. Inoltre, esso aggiunge, alla conciliazione già presente nel testo, la mediazione e l'arbitrato come forme ulteriori di risoluzione amichevole delle controversie.

In linea di massima e previa riformulazione, la Commissione può accettare l'obiettivo di chiarire il testo ed eliminare le ridondanze. La frase soppressa "*eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti*" era originariamente un elemento della garanzia dell'accesso al controllo giurisdizionale

(“... far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti”) previsto dalle direttive 76/207, 79/7 e 86/378. Questo riferimento è stato poi sostituito da una formulazione più generale utilizzata nelle direttive 2000/43, 2000/78, 2002/73 e 2004/113, secondo cui gli Stati membri devono garantire la disponibilità di “*procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva*”. La combinazione di questi due approcci è superflua e la soppressione di uno di questi elementi è dunque giustificata. Tuttavia, l’espressione “*procedure giurisdizionali e/o amministrative*” è infelice perché dà l’impressione errata che gli Stati membri possano scegliere se garantire l’accesso all’uno, all’altro o a entrambi i tipi di procedimento e possano quindi limitare l’accesso alla via giudiziaria sulla base della possibilità di avviare un procedimento amministrativo. Pertanto, questa espressione ambigua andrebbe soppressa, mentre dovrebbe essere mantenuta la frase eliminata dall’emendamento. Inoltre, entrare in maggiori dettagli per quanto riguarda i diversi tipi di soluzione amichevole delle controversie, da un canto, non comporta nessun valore aggiunto e, dall’altro, introduce una inutile discrepanza rispetto ad altre direttive in materia. Il testo così riformulato recita:

“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 o dopo aver esperito le eventuali procedure di conciliazione, a procedure giurisdizionali finalizzate all’esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione.”

2.1.26 Emendamenti 69 e 70

Questi emendamenti ampliano il riferimento al luogo di lavoro per comprendervi le questioni relative all’accesso all’occupazione, alla formazione professionale ed alla promozione professionale. Inoltre, essi aggiungono un riferimento alla ricerca basata su dati differenziati secondo il sesso. Quest’ultima aggiunta sottolinea ancora una volta quanto sia importante avere dati comparabili differenziati secondo il sesso, in quanto precisa l’idea, già espressa nel testo, che la ricerca sia una delle possibili attività delle parti sociali che gli Stati membri devono incoraggiare. Essa può essere accettata così com’è. Il riferimento ampliato alle pratiche nei luoghi di lavoro è anch’esso accettabile, ma, per rendere più chiara la frase, deve essere riformulato nel modo seguente:

“... attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, nell’accesso all’occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale nonché attraverso il monitoraggio dei contratti collettivi ...”.

2.1.27 Emendamento 77

Lo scopo di chiarire il riferimento ai “regimi” – concetto che era sufficientemente preciso nella direttiva 96/97, la quale aveva ad oggetto soltanto i regimi professionali di sicurezza sociale, ma che risulta un po’ vago nella presente direttiva, la quale ha una portata più ampia – può essere accettato, ma il testo proposto è ridondante e può ingenerare confusione dato che “*regimi professionali*” e “*regimi di sicurezza*

sociale” hanno esattamente lo stesso significato nella norma in questione, la quale riguarda esclusivamente i regimi professionali di sicurezza sociale. Il testo deve essere riformulato nel modo seguente:

“regimi professionali di sicurezza sociale contenenti ...”.

2.1.28 *Emendamento 83*

Questo emendamento, che introduce la clausola standard sulla possibilità offerta agli Stati membri di andare oltre le norme minime fissate in una direttiva, può essere accettato così com'è, ma occorre invertire l'ordine dei due paragrafi dell'articolo interessato, in modo da salvaguardare la coerenza con tutte le altre direttive analoghe sulla parità di trattamento e sul divieto di discriminazione. Ciò significa, a esempio, che gli Stati membri possono adottare disposizioni più favorevoli di quelle fissate dalla presente direttiva in materia di onere della prova.

2.1.29 *Emendamento 88*

La Commissione può accettare lo spostamento dall'articolo 13 all'articolo 31 del paragrafo che impone agli Stati membri l'obbligo di riferire sulla valutazione delle eccezioni al principio della parità di trattamento basate su una caratteristica specifica di un sesso che costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (si veda il precedente punto 2.1.24). In linea di massima è accettabile anche la modifica consistente nel prevedere per questo obbligo la stessa periodicità che per l'obbligo generale di relazione di cui all'articolo 31, paragrafo 2. Per rendere più chiara questa integrazione e per evitare doppioni, le ultime due frasi dell'articolo 31, paragrafo 2 bis, devono essere riformulate nel modo seguente:

“Essi notificano alla Commissione i risultati di tale valutazione mediante le relazioni da presentare a norma del paragrafo 2. La Commissione include tali risultati nella relazione che essa pubblica ai sensi del paragrafo 2.”

2.1.30 *Emendamento 101*

Questo emendamento introduce un appello politico agli Stati membri ed alle parti sociali, in risposta agli inviti a dare nuovo impulso alle questioni della parità retributiva, del congedo parentale e della disponibilità di strutture per l'assistenza alle persone a carico. La Commissione può accettare questa iniziativa ed accogliere l'emendamento nella sua interezza.

2.1.31 *Emendamento 106*

Questo emendamento aggiunge un paragrafo per chiarire che, come in ogni rifusione, l'obbligo di recepimento riguarda soltanto le disposizioni che comportano una modifica sostanziale rispetto alle direttive precedenti. La Commissione può accettare questo chiarimento purché venga riformulato in linea con il considerando 29.

2.1.32 *Emendamento 107*

Il nuovo considerando aggiunto da questo emendamento, letto unitamente alla soppressione del riferimento alle tabelle di corrispondenza nell'articolo 33, paragrafo 1, operata dall'emendamento 105 (si veda il successivo punto 2.2.6), rispecchia

correttamente la situazione giuridica derivante dall'accordo interistituzionale "Legiferare meglio", il quale incoraggia, ma non obbliga, gli Stati membri a fornire tabelle di corrispondenza insieme alla normativa di recepimento. Esso è dunque accettabile per la Commissione.

2.1.33 Emendamento 108

Questo emendamento sopprime parte del paragrafo in questione, il quale è volto ad integrare nella direttiva la giurisprudenza della Corte di giustizia europea, in modo che esso faccia riferimento soltanto all'unico criterio che la Corte ha definito come decisivo in tutte le sue decisioni in materia. Le frasi soppresse avevano la loro ragion d'essere nelle sentenze della Corte, ma possono essere ritenute eccessivamente restrittive per certi aspetti, in particolare per quanto riguarda il calcolo della pensione con riferimento all'*ultimo* stipendio. L'emendamento mantiene la parte essenziale della giurisprudenza della Corte richiedendo che le prestazioni siano versate a motivo del rapporto di lavoro, ma lascia alla Corte di giustizia un margine sufficiente per eventuali sviluppi dei criteri. Esso può dunque essere accettato così com'è.

2.2. Emendamenti accettati in parte dalla Commissione

2.2.1 Emendamento 5

La precisazione alla fine del considerando che le molestie si verificano anche nel contesto dell'accesso all'occupazione e alla formazione e promozione professionale è in linea con diversi altri emendamenti accettati dalla Commissione (si veda per esempio il punto 2.1.26).

Non può invece essere accettata la precisazione che le donne appartenenti a minoranze etniche costituiscono una categoria estremamente vulnerabile. Per quanto tale categoria sia indubbiamente tra quelle che possono essere vittime di discriminazione multipla, il riferimento a questo gruppo non implica alcun valore aggiunto e fa sorgere la questione del perché non vengano citate altre situazioni di discriminazione multipla.

2.2.2 Emendamento 24

La frase aggiunta alla fine del considerando, la quale precisa in quali casi eccezionali è ammissibile la fissazione a priori di un massimale per l'indennizzo, è accettabile perché adegua il testo del considerando a quello del corrispondente articolo 18 e alla giurisprudenza della Corte di giustizia.

È invece inaccettabile la nuova frase che mette in rapporto la sanzione con l'indennizzo. Questa aggiunta confonde l'indennizzo (versato alla singola vittima) con le sanzioni (deterrenza e penalizzazione della discriminazione da parte degli Stati membri). Queste due questioni differenti sono oggetto di due disposizioni differenti (gli articoli 18 e 26). Sarebbe fuorviante dare l'impressione – come fa l'emendamento – che l'indennizzo non sia anch'esso obbligatorio e che gli Stati membri possano scegliere se garantire o meno il pieno risarcimento dei danni. L'articolo 18 non lascia loro tale scelta.

2.2.3 Emendamenti 71, 72, 73, 81 e 102

Questi emendamenti hanno in comune l'obiettivo di trasformare l'obbligo degli Stati membri di *incoraggiare* certe misure che dovrebbero essere adottate dalle parti sociali (promuovere la parità tra donne e uomini, concludere accordi che stabiliscano regole antidiscriminatorie) o dai datori di lavoro (promozione pianificata e sistematica dell'uguaglianza, prevenzione della discriminazione) in un obbligo di *garantire* che tali misure siano adottate. Questa modifica non può essere approvata in quanto apporta notevoli cambiamenti sostanziali che vanno al di là di ciò che si può ragionevolmente fare nel quadro di una rifusione. Tra l'altro, tutte le disposizioni in questione sono state recentemente introdotte dalla direttiva 2002/73; poiché quest'ultima entra in vigore soltanto nell'ottobre 2005, prima di modificare le norme è opportuno aspettare che vengano applicate. Per quanto poi riguarda le parti sociali, questi emendamenti sono difficilmente compatibili con il principio fondamentale dell'autonomia delle parti sociali. Pertanto, l'espressione "*garantiscono che*" negli emendamenti 71, 72 e 81 e la frase "*ai datori di lavoro viene richiesto di*" nell'emendamento 73 non possono essere accettate. Tuttavia, per quanto riguarda l'emendamento 73, questa modifica può essere parzialmente accolta nella misura in cui la si riformuli in modo da adeguarla ai paragrafi vicini [N.d.T. Questo adeguamento – consistente nel sostituire l'espressione "should be encouraged", figurante nella proposta originaria della Commissione, con "shall be encouraged", accogliendo così parzialmente l'emendamento del Parlamento europeo "shall be required" e armonizzando il paragrafo 4 dell'articolo 22 con gli altri paragrafi dell'articolo, nei quali figura appunto "shall" – non riguarda la versione italiana dell'emendamento]. L'articolo 22, paragrafo 4, dovrebbe dunque recitare:

"A tal fine, i datori di lavoro sono incoraggiati a

Tali informazioni dovrebbero includere ..."

L'altra modifica apportata dall'emendamento 73 all'articolo 22, paragrafo 4, secondo comma, può essere accettata; si tratta di un'aggiunta che rende più dettagliata e precisa la descrizione delle informazioni la cui fornitura è auspicabile ma non obbligatoria.

Per quanto riguarda l'emendamento 71, può essere accettata l'aggiunta del riferimento alla promozione di un'organizzazione flessibile del lavoro come un settore importante nel quale le parti sociali sono incoraggiate a prendere provvedimenti.

Riguardo all'emendamento 72, la modifica consistente nell'ampliare il riferimento al luogo di lavoro può essere accettata in linea di massima, ma dovrebbe essere formulata come negli altri casi corrispondenti (si vedano, per esempio, i punti 2.1.26 e 2.2.1), vale a dire "*nei luoghi di lavoro, nell'accesso all'occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale*". La frase aggiunta alla fine del paragrafo in questione, la quale impone agli Stati membri l'obbligo di condurre campagne di sensibilizzazione, è inaccettabile perché introduce una norma che, oltre ad essere fuori luogo nel contesto del paragrafo, crea un obbligo del tutto nuovo e va dunque al di là di quanto si può fare nel quadro di una rifusione.

Per quanto riguarda gli emendamenti 81 e 102, l'utilizzo del termine *“efficaci”* può essere accettato; è altresì accettabile la modifica consistente nell'ampliare il riferimento al luogo di lavoro, la quale va però riformulata, anche in questo caso, secondo quanto indicato sopra per l'emendamento 72 (*“nei luoghi di lavoro, nell'accesso all'occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale”*).

2.2.4 Emendamento 76

L'aggiunta *“autonomi o collettivi”* è accettabile perché migliora il testo. Un ampio riferimento ai contratti e agli accordi autonomi e collettivi rende superflui alcuni altri elementi del testo originale, che sono chiaramente coperti da questi termini e possono dunque essere soppressi.

Il riferimento al *“lavoro a tempo pieno o a tempo parziale”* ed alle *“qualifiche professionali”* è inaccettabile perché non ha senso in un elenco di tipi di fonti giuridiche da cui possono derivare discriminazioni.

La soppressione delle parole *“o possano essere”* alla fine dell'articolo 24, lettera b), deve essere respinta. La formulazione suggerita si discosta da quella affermata nelle direttive precedenti o parallele (2002/73, 2000/43, 2000/78). La differenza tra *“siano”* e *“possano essere”* è che alcune disposizioni devono essere dichiarate invalide d'ufficio, mentre altre potranno esserlo soltanto se qualcuno prende un'iniziativa in tal senso. Le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti autonomi sfuggiranno all'attenzione dei giudici e delle altre autorità a meno che le vittime di discriminazioni non sporgano denuncia o non promuovano un'azione in giudizio. È sufficiente, ed è anzi l'unica soluzione realistica, dare ai cittadini l'opportunità (*“possano essere”*) di ottenere che tali disposizioni siano dichiarate invalide. L'emendamento impone agli Stati membri l'obbligo, impossibile da adempiere, di individuare e dichiarare nulle d'ufficio tutte le disposizioni discriminatorie, comprese quelle contenute in tutti i contratti autonomi.

Alla luce di quanto sopra, l'articolo 24, lettera b), dovrebbe essere formulato nel modo seguente:

“le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti autonomi o collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nonché in qualunque altro accordo siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate;”

2.2.5 Emendamento 84

La nuova clausola di revisione della direttiva sul congedo parentale figurante nel paragrafo 2 dell'articolo in questione non può essere accettata dalla Commissione. Essa si risolverebbe infatti in una modifica sostanziale della direttiva sul congedo parentale, la quale, da un canto, non è tra le direttive oggetto della presente rifusione e, dall'altro, prevede una disposizione diversa per quanto riguarda la sua revisione. Inoltre, la clausola provocherebbe difficoltà relativamente al ruolo specifico delle

parti sociali nel processo di revisione conformemente agli articoli 138 e 139 del trattato.

Il paragrafo 1 di questa nuova disposizione contiene una parte dell'articolo 3, paragrafo 3, della proposta della Commissione, la quale risulta dunque trasferita nella sezione delle norme orizzontali alla fine della direttiva, dove di solito ci si aspetta questo tipo di clausole "fatto salvo". La Commissione può accettare, in linea di massima, tale spostamento, ma estende il ragionamento al resto dell'articolo 3, paragrafi 2 e 3, che in seguito alla soppressione dell'articolo 3, paragrafo 1, non meritano più una posizione tanto preminente nella direttiva (si veda il precedente punto 2.1.20).

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, l'articolo 28 bis dovrebbe essere riformulato nel modo seguente:

“Rapporto con disposizioni comunitarie e nazionali

1. *La presente direttiva non pregiudica le disposizioni riguardanti la tutela delle donne, in particolare per quanto concerne la gravidanza e la maternità.*
2. *La presente direttiva non pregiudica le disposizioni della direttiva 96/34/CE e della direttiva 92/85/CEE.”*

2.2.6 *Emendamenti 103, 104 e 105*

Questi emendamenti fissano i termini per il recepimento della direttiva, per la comunicazione da parte degli Stati membri delle informazioni necessarie alla Commissione per redigere una relazione sull'applicazione della direttiva e per l'esame del funzionamento della direttiva. Questi termini devono essere considerati insieme in quanto sono strettamente correlati e rappresentano le diverse fasi del processo di recepimento e revisione. Si può accettare un periodo di recepimento di soli due anni (emendamento 105) visto il numero limitato di modifiche che dovranno essere recepite a seguito della presente rifusione. Non è invece sufficiente prevedere soltanto un anno in più per la comunicazione da parte degli Stati membri delle informazioni necessarie alla Commissione per redigere la relazione sull'applicazione della direttiva: in un periodo tanto breve non sarà possibile maturare esperienze nella misura indispensabile per poter redigere una relazione significativa, sicché il termine deve essere allungato di un anno. Pertanto, il testo dell'articolo 31, paragrafo 1 (emendamento 103), deve essere *“Entro quattro anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva...”* ed il termine per il riesame previsto dall'articolo 32 (emendamento 104) deve essere allungato di conseguenza (*“Entro sei anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva”*). Per quanto riguarda la formulazione delle disposizioni in questione, occorre tener presente che le date precise saranno inserite dopo l'adozione formale della direttiva. Perché ciò sia chiaro, nel testo degli articoli la data dovrebbe essere lasciata in bianco (per esempio *“Entro il ... gli Stati membri comunicano”*, nel caso dell'emendamento 103) e accompagnata dalla nota *“due/quattro/sei anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva”* rispettivamente.

Il testo dell'emendamento 105 adottato dal Parlamento europeo elimina dall'articolo 33, paragrafo 1, il riferimento alle tabelle di corrispondenza, senza che ciò sia

chiaramente indicato nel testo perché la proposta iniziale non è stata riprodotta correttamente. La Commissione può accettare questa modifica in considerazione dell'introduzione di un nuovo considerando 31 (si veda il precedente punto 2.1.32).

2.3. Emendamenti respinti dalla Commissione

2.3.1 Emendamento 3

Questo emendamento aggiunge un riferimento al diritto al congedo parentale nel considerando che cita le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riguardanti le pari opportunità (articoli 21 e 23). Tale aggiunta, oltre a fare riferimento ad una materia che non è oggetto della presente direttiva, è fuori luogo nel considerando in questione, che sostanzialmente parafrasa le suddette disposizioni materiali della Carta: poiché queste ultime non fanno alcuna menzione del congedo parentale, non è opportuno dare l'impressione del contrario. Pertanto, l'emendamento non è accettabile.

2.3.2 Emendamenti 12, 13 e 100

Gli emendamenti 12 e 13 aggiungono due considerando con lo scopo manifesto di allineare le regole concernenti i dati sull'utilizzo del sesso come fattore attuariale nei regimi professionali di sicurezza sociale alle regole previste per i contratti assicurativi privati dalla direttiva 2004/113. Tuttavia, la situazione giuridica per quanto riguarda l'ammissibilità dell'uso di tali dati non è identica nei due settori. A differenza di quanto accade nella direttiva 2004/113 (la quale permette l'utilizzo del sesso come fattore attuariale solo a condizione che esistano dati statistici pertinenti e accurati che devono essere compilati, pubblicati e regolarmente aggiornati), nella presente direttiva non esistono articoli che impongano obblighi corrispondenti ai considerando in questione. Il Parlamento europeo ha respinto gli emendamenti diretti ad introdurre lo stesso regime o, addirittura, a vietare *tout court* l'utilizzo del sesso come fattore attuariale. Di conseguenza, i considerando in questione sono inutili. Lo stesso dicasi dell'emendamento 100, che riconosce l'importanza della direttiva 2004/113 per quanto riguarda l'utilizzo di dati ma che non ha alcun nesso con il contenuto della presente direttiva. Pertanto, questi emendamenti non possono essere accettati.

2.3.3 Emendamento 29

Questo emendamento ha soppresso il riferimento al comportamento non verbale nella definizione di molestie sessuali, sulla base dell'argomento secondo cui non vi è differenza alcuna tra comportamento non verbale e comportamento fisico. Esso non può essere accettato perché l'espressione "comportamento fisico" potrebbe essere intesa nel senso che occorre un contatto fisico, ad esclusione, per esempio, dei semplici gesti. L'attuale definizione dovrebbe essere mantenuta perché è il risultato di negoziati con il Parlamento europeo sulla direttiva 2002/73 ed è coerente con quella della direttiva 2004/113.

2.3.4 Emendamento 30

Questo emendamento, volto a introdurre una definizione di "*promozione professionale*", non è accettabile. Tale espressione non ha provocato alcuna

difficoltà d'interpretazione. È superfluo e non comporterebbe alcun valore aggiunto definire concetti evidenti come questo o come gli altri che figurano nella direttiva 76/207 e per i quali non esiste e non è stata proposta nessuna definizione (“*accesso al lavoro*”, “*formazione professionale*” e “*condizioni di lavoro*”).

2.3.5 *Emendamento 36*

L'emendamento è diretto a trasformare la possibilità di adottare misure di azione positiva ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE in un obbligo degli Stati membri ed aggiunge esempi specifici di settori in cui tali misure devono essere prese nonché una frase che precisa il concetto di “*vita lavorativa*”.

L'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE non lascia dubbi quanto al fatto che le misure positive sono ammissibili ma non obbligatorie. Ove un articolo di diritto primario preveda un potere discrezionale degli Stati membri, un atto di diritto secondario, peraltro basato sullo stesso articolo, non può imporre obblighi che vanno oltre il testo del trattato. Inoltre, un cambiamento sostanziale di tale portata andrebbe al di là di quanto si può fare nel quadro di una rifusione.

Per quanto riguarda il riferimento ai servizi di custodia dei bambini, il campo di applicazione della presente direttiva, limitato all'occupazione ed all'impiego, non comprende tali servizi, ad eccezione dei casi, relativamente rari, in cui essi siano offerti dal datore di lavoro. Ad ogni modo, la promozione di servizi di custodia dei bambini a un costo ragionevole e di servizi di assistenza ad altre persone non autonome non rientra nel concetto di misura positiva come definito dall'articolo 141, paragrafo 4, a meno che nell'accesso a tali servizi vengano preferiti in modo particolare i membri di un sesso. Il mantenimento di questa modifica comporterebbe dunque un rischio di confusione riguardo al significato di “azione positiva”.

Per quanto riguarda la nuova frase alla fine, non è consigliabile introdurre terminologia nuova in un articolo che si limita a richiamare il trattato, il quale usa termini diversi. A differenza del termine “*luogo di lavoro*”, che è stato completato in varie parti della direttiva (si vedano i punti 2.1.26 e 2.2.1), il concetto di “*vita lavorativa*” usato dall'articolo 141, paragrafo 4, è sufficientemente ampio da non richiedere ulteriori precisazioni.

Di conseguenza, il testo dell'articolo 14 della proposta iniziale dovrebbe essere spostato nel nuovo articolo 3 bis (si veda il precedente punto 2.1.21) senza cambiamenti.

2.3.6 *Emendamento 53*

L'emendamento aggiunge alcune frasi allo scopo di migliorare la descrizione del campo d'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e la promozione. Tali precisazioni non hanno alcun valore aggiunto, costituiscono ripetizioni, sovraccaricano il testo e lo rendono confuso. L'emendamento non è dunque accettabile per la Commissione.

2.3.7 *Emendamento 63*

L'emendamento aggiunge il termine "*mezzi*" nell'articolo relativo all'indennizzo e alla riparazione, precisando che tali mezzi devono essere disponibili "*in caso di violazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva*". Tali modifiche non aggiungono nulla e rendono il testo un po' confuso e ridondante. Precisare che la norma si applica in caso di violazione della direttiva è inutile perché il testo parla già di indennizzo "*per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione in base al sesso*". Inoltre, l'uso del termine "*mezzi*" e il riferimento all'indennizzo e alla riparazione come esempi di tali mezzi dà l'impressione errata che gli Stati membri possano introdurre forme di risarcimento diverse dall'indennizzo e dalla riparazione, i quali sono invece indispensabili. Il problema è analogo a quello esposto relativamente all'emendamento 24 (si veda il precedente punto 2.2.2).

2.3.8 *Emendamento 67*

L'obiettivo di questo emendamento è quello di aggiungere, nell'elenco delle competenze degli organismi per la promozione della parità di trattamento, lo scambio di dati con organismi europei corrispondenti come l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. Non è consigliabile fare riferimento all'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, la sola organizzazione europea corrispondente cui si possa pensare, perché esso non esiste ancora ed è attualmente incerto quale sarà la sua forma finale.

2.3.9 *Emendamento 86*

L'ampliamento del riferimento al "*luogo di lavoro*", accettabile in diversi altri emendamenti (si vedano, per esempio, i punti 2.1.26 e 2.2.1), non può essere accettato nell'articolo 30. In questo contesto specifico, il luogo di lavoro è citato come uno spazio fisico nel quale la normativa nazionale che recepisce la direttiva deve essere portata a conoscenza dei lavoratori in modo che questi sappiano quali sono i loro diritti. L'accesso all'occupazione nonché alla formazione e alla promozione professionali non può essere situato nello spazio e dunque le informazioni non possono esservi divulgate.

3. CONCLUSIONE

In forza dell'articolo 250, paragrafo 2, del trattato CE, la Commissione modifica la sua proposta secondo quanto indicato sopra.