

Dir. 23-9-2002 n. 2002/73/CE

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Pubblicata nella G.U.C.E. 5 ottobre 2002, n. L 269. Entrata in vigore il 5 ottobre 2002.

Dir. 23 settembre 2002, n. 2002/73/CE (1).

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio

che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (2) (3) (4).

(1) Pubblicata nella G.U.C.E. 5 ottobre 2002, n. L 269. Entrata in vigore il 5 ottobre 2002.

(2) Termine di recepimento: 5 ottobre 2005. Direttiva recepita con *L. 31 ottobre 2003, n. 306* (legge comunitaria 2003).

(3) Testo rilevante ai fini del SEE.

(4) La presente direttiva è stata abrogata dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.

[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 Commissione (5),

visto il parere del Comitato economico e sociale (6),

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato (7), visto il progetto comune approvato il 19 aprile 2002 dal comitato di conciliazione,

considerando quanto segue:

(1) A norma dell'articolo 6 del trattato dell'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dello stato di diritto, principi che sono comuni agli Stati membri, e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, quali

risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(2) Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai patti delle Nazioni Unite relative ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari.

(3) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali ed osserva i principi riconosciuti, in particolare, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

(4) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale «compito» e «obiettivo» della Comunità e impongono l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività.

(5) L'articolo 141 del trattato, ed in particolare il paragrafo 3, affronta specificamente la parità di trattamento e di opportunità per uomini e donne in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(6) La direttiva 76/207/CEE del Consiglio non dà una definizione della nozione di discriminazione diretta o indiretta. Il Consiglio ha adottato, sulla base dell'articolo 13 del trattato, la direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e la direttiva del Consiglio 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in cui si dà una definizione di discriminazione diretta ed indiretta. È pertanto appropriato inserire definizioni coerenti con le suddette direttive in materia di genere.

(7) La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione compreso il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi. Misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato possono includere l'adesione o la continuazione dell'attività di organizzazioni o sindacati il cui scopo principale sia la promozione, nella pratica, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

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

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

(10) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia (8) una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse.

(11) Le attività professionali che gli Stati membri possono escludere dal campo di applicazione della direttiva 76/207/CEE dovrebbero essere ristrette a quelle che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la natura delle particolari attività lavorative in questione, purché l'obiettivo ricercato sia legittimo e soggetto al principio di proporzionalità come stabilisce la giurisprudenza della Corte di giustizia (9).

(12) La Corte di giustizia ha coerentemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la maternità. Ha inoltre costantemente decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. La presente direttiva non pregiudica pertanto la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) che intende garantire la protezione dello stato fisico e mentale delle donne gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Alcuni considerando della direttiva 92/85/CEE affermano che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento non dovrebbe svantaggiare le donne sul mercato del lavoro né pregiudicare le direttive in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne. La Corte di giustizia ha riconosciuto la tutela dei diritti delle donne sul piano del lavoro, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente, con condizioni lavorative non meno favorevoli, nonché di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro alle quali avrebbero avuto diritto durante la loro assenza.

(13) Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (10), gli Stati membri sono incoraggiati a prendere in considerazione la possibilità che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano ai lavoratori uomini un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, pur mantenendo i propri diritti inerenti al lavoro. In tale contesto, è importante sottolineare che spetta agli Stati membri determinare se concedere o meno un tale diritto e determinare inoltre tutte le condizioni, a parte il licenziamento e il ritorno al lavoro, che sono al di fuori del campo di applicazione della presente direttiva.

(14) 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 professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. Data la situazione attuale e tenendo conto della dichiarazione 28 allegata al trattato di Amsterdam, gli Stati membri dovrebbero, innanzitutto, mirare a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa.

(15) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di uno dei due sessi. Tali misure autorizzano l'esistenza di organizzazioni di persone di tale sesso se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse e la promozione della parità tra donne e uomini.

(16) Il principio della parità di retribuzione tra gli uomini e le donne è già fermamente stabilito dall'articolo 141 del trattato e dalla *direttiva 75/117/CEE* del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile e è costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia: questo principio costituisce una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario in materia di discriminazioni basate sul sesso.

(17) La Corte di giustizia ha stabilito che, vista la natura fondamentale del diritto all'effettiva tutela giurisdizionale, i dipendenti godono di tale tutela anche dopo la fine del rapporto di lavoro (11). La stessa tutela andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda, o testimoni in favore di una persona tutelata ai sensi della presente direttiva.

(18) La Corte di giustizia ha stabilito che, per essere efficace, il principio della parità di trattamento comporta, qualora sia disatteso, che l'indennizzo riconosciuto al dipendente discriminato debba essere adeguato al danno subito. Ha inoltre specificato che stabilire un massimale a priori può precludere un risarcimento efficace e che non è consentito escludere il riconoscimento di interessi per compensare la perdita subita (12).

(19) Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, le norme nazionali relative ai termini per agire in giudizio sono ammissibili, a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ai termini previsti per analoghe azioni del sistema processuale nazionale e che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti conferiti dalla normativa comunitaria.

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

(21) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro della prassi nazionale, con organizzazioni non governative, al fine di affrontare e combattere varie forme di discriminazione fondate sul sesso nei luoghi di lavoro.

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

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

(24) La direttiva 76/207/CEE dovrebbe pertanto essere modificata,

hanno adottato la presente direttiva:] (13)

(5) Pubblicata nella G.U.C.E. 28 novembre 2000, n. C 337 E e G.U.C.E. 25 settembre 2001, n. C 270 E.

(6) Pubblicato nella G.U.C.E. 25 aprile 2001, n. C 123.

(7) Parere 31 maggio 2001 del Parlamento europeo (G.U.C.E. 21 febbraio 2002, n. C 47), *posizione comune 23 luglio 2001* del Consiglio (G.U.C.E. 31 ottobre 2001, n. C 307) e decisione 24 ottobre 2001 del Parlamento europeo (G.U.C.E. 9 maggio 2002, n. C 112 E). *Decisione 12 giugno 2002* del Parlamento europeo e *decisione 13 giugno 2002* del Consiglio.

(8) Causa C-394/96 Brown, Racc. 1988, pag. I-4185, Causa C-342/93 Gillespie, Racc. 1996, pag. I-475.

(9) Causa C-222/84 Johnston, Racc. 1986, pag. 1651, Causa C-273/97 Sirdar, Racc. 1999, pag. I-7403 e Causa C-285/98 Kreil, Racc. 2000, pag. I-69.

(10) Pubblicata nella G.U.C.E. 31 luglio 2000, n. C 218.

(11) Causa C-185/97, Coote, Racc. 1998, pag. I-5199.

(12) Causa C-180/95, Draehmpaehl, Racc. 1997 pag. I-2195, Causa C-271/91, Marshall Racc. [1993] pag. I-4367.

(13) Abrogata dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.

Articolo 1

[La direttiva 76/207/CE è modificata come segue:

1) All'articolo 1 è inserito il seguente paragrafo:

... (14).

2) L'articolo 2 è sostituito dal seguente:

... (15).

3) L'articolo 3 è sostituito dal seguente:

... (16).

4) Gli articoli 4 e 5 sono soppressi.

5) L'articolo 6 è sostituito dal seguente:

... (17).

6) L'articolo 7 è sostituito dal seguente:

... (18).

7) Sono inseriti i seguenti articoli:

... (19)] (20).

(14) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(15) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(16) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(17) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(18) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(19) Il testo omissis è riportato in modifica alla direttiva 76/207/CE.

(20) Abrogato dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.

Articolo 2

[1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro 5 ottobre 2005 o fanno sì che entro questa data i datori di lavoro e i lavoratori introducano le disposizioni richieste tramite accordi. Gli Stati membri adottano tutte le iniziative necessarie per essere in grado in ogni momento di garantire i risultati previsti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

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

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione entro tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

3. Salvo il disposto del paragrafo 2, gli Stati membri sottopongono ogni quattro anni alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative riguardanti eventuali misure adottate in base all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato nonché relazioni su tali misure e sulla loro attuazione. Sulla base di tali informazioni, la Commissione adotta e pubblica ogni quattro anni una relazione di valutazione comparativa di tali misure, alla luce della Dichiarazione n. 28 allegata all'Atto finale del trattato di Amsterdam.] (21).

(21) Abrogato dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.

Articolo 3

[La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.] (22).

(22) Abrogato dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.

Articolo 4

[Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.] (23).

Fatto a Bruxelles, addì 23 settembre 2002.

Per il Parlamento europeo

Il Presidente

P. Cox

Per il Consiglio

Il Presidente

M. Fischerboel

(23) Abrogato dall'allegato I, parte A della direttiva 2006/54/CE, a cui si rimanda per la decorrenza, all'articolo 34 della suddetta direttiva.