

Lavoro e Affari Sociali

Il settore “lavoro e affari sociali” coinvolge, allo stato attuale, 12 procedure di infrazione, di cui 10 procedure inerenti a presunte violazioni del diritto comunitario e una procedura riguardante la mancata trasposizione di direttive nell’ordinamento interno.

Si tratta di procedure, distribuite in un arco di tempo che si estende dal 2005 al 2008, che risultano tutte ferme allo stadio pre-contenzioso ex art. 226 TCE, con l’eccezione delle procedure n. 2005/2200 e n. 2005/2114, che risultano già transitate alla sequenza della messa in mora ex art. 228 TCE.

Suscettibili di ingenerare effetti finanziari rilevanti per il bilancio dello Stato sono due procedure, la n. 2008/4580 e la n. 2005/2114.

La procedura n. 2008/4580 “validità della tessera europea di assicurazione malattia per gli studenti comunitari soggiornanti in Italia per un periodo superiore a tre mesi”, ha per oggetto il rilievo della mancata estensione ai cittadini europei non lavoratori, i quali soggiornino per più di tre mesi in Italia con l’intenzione di ritornare nel paese di residenza, del regime di assicurazione malattia relativo non esclusivamente alle prestazioni “necessarie”, ma anche ad altri tipi di prestazioni sanitarie. Il recepimento delle obiezioni comunitarie implica l’aumento della spesa sanitaria, per l’erogazione ai soggetti predetti di servizi ulteriori rispetto a quelli, di tipo “necessario”, già attualmente apprestati.

La procedura n. 2005/2114 “Età pensionabile dei dipendenti pubblici: differenza tra uomini e donne”, con la quale la Commissione ha rilevato che la differenza di età pensionabile fra uomini e donne, come prevista per i dipendenti pubblici soggetti al regime INPDAP, risulta contraria al principio della parità di retribuzione. Poiché l’adattamento della legislazione italiana alle censure della Commissione prevede l’innalzamento dell’età pensionabile delle pubbliche impiegate ai 65 anni di età, già fissati per i pubblici impiegati, si determinerebbe una diminuzione della spesa sociale iscritta nel bilancio dello Stato.

PROCEDURE INFRAZIONE SETTORE LAVORO E AFFARI SOCIALI			
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario
Scheda 1 2008/4580	Validità della tessera europea di assicurazione malattia per gli studenti comunitari soggiornanti in Italia per un periodo superiore a tre mesi	MM	SI
Scheda 2 2008/0678	Mancato recepimento della direttiva 2005/47/CE relativa all'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (EFT) sulle condizioni di lavoro	MM	No
Scheda 3 2007/4734	Abuso di contratti di formazione e di lavoro a tempo determinato	MM	No
Scheda 4 2007/4652	Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi	MM	No
Scheda 5 2006/4917	Non corretta trasposizione delle direttive 2002/73/CE e 2006/54/CE relative alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro	MM	No
Scheda 6 2006/2535	Parità di trattamento tra uomini e donne	PM	No
Scheda 7 2006/2441	Non corretta applicazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	MM	No
Scheda 8 2006/2228	Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza	MMC	No
Scheda 9 2005/2433	Non conformità della legislazione italiana con l'art 5.3 della Direttiva 2001/23/CE	SC. C-561/07	No

Scheda 10 2005/2358	Attuazione della Direttiva 2000/43/CE "Parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etniche"	PM	No
Scheda 11 2005/2200	Prescrizioni minime di sicurezza e salute nei cantieri mobili - Direttive 92/57/CEE e 89/391/CEE	MM ex 228 C-504/06	No
Scheda 12 2005/2114	Età pensionabile dei dipendenti pubblici: differenza tra uomini e donne	MM ex 228 13.11.08 C-46/07	Sì

Scheda 1 - Lavoro e Affari Sociali

Procedura di infrazione n. 2008/4580 procedura di infrazione ex art. 226 del Trattato CE
"Validità della tessera europea d'assicurazione malattia per gli studenti comunitari che soggiornino in Italia oltre tre mesi".

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali; Ministero dell'Interno.

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione del Regolamento 1408/71, facendo riferimento alla circostanza per cui le autorità italiane hanno richiesto agli studenti comunitari, che soggiornano in Italia da più di tre mesi per la continuazione dei loro studi, il modulo E106 o la prova che essi fruiscono di un'assicurazione malattia privata, a pena, in mancanza di entrambe questi requisiti, di accordare loro, esclusivamente, le prestazioni mediche ritenute necessarie e non le altre prestazioni di assicurazione malattia. A giustificazione di tale regime, l'Italia ha addotto il disposto della direttiva 2004/38/CE, la quale stabilisce che, per un soggiorno superiore ai tre mesi, gli studenti debbano essere muniti di un'assicurazione malattia che copra tutti i rischi nello Stato membro ospitante, in quanto, ove il soggiorno si estenda oltre i tre mesi, gli stessi soggetti non possono più essere considerati "dimoranti" nel Paese ospitante ma "residenti", per cui non avrebbero più diritto alle più consistenti prestazioni sanitarie spettanti agli studenti semplicemente dimoranti ai sensi del combinato disposto dell'art. 34 bis e dell'art. 22, par. 1, lett. a) del Reg. 1408/71 sopra menzionato. Per contro, la Commissione richiama la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee, in base alla quale la differenza tra il concetto di "dimora" e quello di "residenza" non può essere esclusivamente fondata sulla durata del relativo soggiorno, ma su una complessità di criteri, fra cui, ad esempio, quello concernente le intenzioni del soggetto soggiornante. Ne deriverebbe che, nel caso in cui detto soggetto, pur protraendo di oltre tre mesi il soggiorno in uno Stato Membro diverso da quello in cui dimora abitualmente, abbia intenzione di ritornare nel Proprio Paese (ad esempio in quanto intende trattenersi nello Stato ospitante solamente per motivi di studio), non può essere considerato "residente" nello Stato ospitante ma sempre "dimorante" in esso, per cui avrebbe diritto alle prestazioni, di cui all'art. 22 del sopra menzionato Regolamento, semplicemente esibendo la Tessera Europea di Assicurazione Malattia e non, necessariamente, il modulo E106 o un'assicurazione privata.

Stato della Procedura

IL 29/1/2009 è stata inviata una lettera di Messa in Mora ai sensi dell'art. 226 TCE. In risposta, Il Ministero dell'Interno si è impegnato per dare indicazione ai Comuni di accettare la Tessera europea di assicurazione medica (TEAM) quale documento che attesta la copertura sanitaria richiesta dal D. Lgs. n. 30/2007.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura comporterebbe effetti finanziari negativi qualora la Corte di Giustizia aderisse alla posizione della Commissione, a causa della maggiorazione della spesa previdenziale in favore degli studenti stranieri semplicemente muniti di modello E106 e sprovvisti di ulteriori coperture assicurative .

Scheda 2 - Lavoro e Affari Sociali

Procedura di infrazione n. 2008/0678 – ai sensi dell'articolo 226 del Trattato CE.

“Mancata trasposizione della Direttiva 2005/47/CE, concernente l'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario”.

Settore: Lavoro e Affari Sociali

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione, con lettera n. C(2008)5000/15 del 30 settembre 2008, ha contestato la mancata trasposizione della Direttiva n. 2005/47/CE.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 1 della Direttiva in questione, gli Stati membri mettono in vigore, previa consultazione delle parti sociali, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 27 luglio 2008, o si accertano che, entro questa data, le parti sociali abbiano adottato le disposizioni necessarie per mezzo di accordi.

Gli Stati membri stessi, quindi, comunicano immediatamente alla Commissione tali disposizioni.

Al riguardo, non si rileva l'adozione di provvedimenti nazionali di recepimento della Direttiva in questione.

Stato della Procedura

In data 30 settembre 2008 è stata notificata una lettera di Messa in Mora ai sensi dell'articolo 226 del Trattato CE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari a carico del bilancio dello Stato.

Scheda 3 – Lavoro e Affari sociali**Procedura di infrazione n. 2007/4734** – ai sensi dell'articolo 226 del Trattato CE.

"Abuso di contratti di formazione e di lavoro a tempo determinato"

Settore: Lavoro e Affari Sociali**Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali**Violazione**

La Commissione contesta alla Repubblica italiana la violazione della Direttiva 1999/70/CE, relativa all'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

In particolare, l'art. 2 dell'Accordo Quadro, come allegato alla direttiva sopra menzionata, prevede che gli Stati Membri possano escludere i contratti e rapporti di "formazione" e "inserimento" dall'ambito di applicazione delle norme contenute nell'accordo stesso e segnatamente dall'applicazione dell'art. 5, il quale, in materia di contratti a tempo determinato, ammette la proroga o il rinnovo dei medesimi solo nel rispetto di limiti particolarmente penetranti.

La direttiva 1999/70/CE è stata recepita nell'ambito della legislazione nazionale a mezzo del D. lgs n. 368/2001, che, all'art. 10, avvalendosi della facoltà di deroga prevista dalla direttiva medesima e sopra menzionata, dispone che le norme in esso contenute non si estendono ai contratti di "formazione e lavoro". Questi ultimi, pertanto, rimangono soggetti ad una differente disciplina (art. 36 del D. lgs 29/1993 come successivamente modificato e contratto collettivo nazionale di lavoro del 14 febbraio 2001), dalla quale si deriva che i contratti stessi di "formazione e lavoro" non possono in nessun modo essere prolungati o rinnovati, salva la sussistenza di circostanze specifiche, in quanto la caratteristica della "formazione" suppone necessariamente una durata limitata del contratto formativo (secondo la Commissione, non superiore a 24 mesi).

L'INAIL, a seguito di concorso pubblico, nel dicembre del 2001 ha assunto personale con contratti biennali di "formazione e di lavoro", per il periodo 2001 - 2003. In seguito a reiterate proroghe previste dalle leggi finanziarie per il 2005, 2006, 2007 e 2008, tali contratti sono stati prolungati sino al dicembre 2009.

La Commissione, osservando che tali contratti non possono essere più definiti di "formazione e lavoro", in quanto significativamente prolungati nel tempo, ma "contratti a tempo determinato", li ritiene pienamente assoggettati alla normativa concernente questi ultimi. Di conseguenza, le proroghe di tali contratti verrebbero ammesse non indiscriminatamente, ma solo a condizione del rispetto dei requisiti e limiti previsti dall'art. 5 della direttiva 1999/70/CE per il rinnovo dei contratti a tempo determinato.

Dal momento che tali condizioni, come fissate dall'art. 5, non sono state soddisfatte, la Commissione ritiene violati gli art. 2 e 5 della direttiva predetta.

Stato della Procedura

In data 16 ottobre 2008 è stata inviata una Messa in Mora ai sensi dell'art. 226 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari a carico del bilancio dello Stato.

Scheda 4 - Lavoro e Affari Sociali

Procedura di infrazione n. 2007/4652 procedura di infrazione ex art. 226 del Trattato CE
"Applicazione della direttiva 1998/59/CE, relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi".

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali; Ministero dell'Interno.

Violazione

La Commissione europea rileva la cattiva attuazione, in Italia, della direttiva 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti. In particolare, si ritiene non abbia ricevuto un'applicazione conforme l'art. 1, paragrafo 2, della direttiva in questione, il quale stabilisce le eccezioni all'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi. Si premette che, ai sensi della direttiva, il licenziamento collettivo è quello effettuato dal datore di lavoro per motivi non inerenti alla persona del lavoratore e riguardante, necessariamente, un certo numero di lavoratori come stabilito dall'1 della direttiva medesima. Riguardo all'ultimo punto, si precisa che, per giudicare se il licenziamento possa definirsi collettivo, in modo da applicare le garanzie procedurali previste dalla direttiva 98/59/CE, occorre guardare all'entità della forza lavoro abitualmente occupata in uno stabilimento e, quindi, verificare che, stante tale valore, sia stato investito dal licenziamento un numero dato di lavoratori, che è fissato dalla stessa direttiva (es: se il numero abituale dei lavoratori è superiore a 20 e inferiore a 100, si ritiene rilevare un "licenziamento collettivo" quando vengano dimessi almeno 20 lavoratori, il tutto ai sensi dell'art. 1, lett. i) della direttiva). Per quanto attiene alla legislazione italiana, risulta che le autorità di tale Stato Membro abbiano comunicato di aver recepito nel diritto interno la direttiva succitata tramite la Legge 223/1991. Tale normativa tuttavia avrebbe esteso, ben oltre le previsioni della direttiva, l'ambito dei lavoratori esclusi dall'applicazione delle garanzie procedurali da questa stabilite. Infatti, come chiarito anche dal Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con lettera pervenuta il 14 agosto 2008, sebbene la direttiva indichi i suoi destinatari in tutti i "lavoratori", senza meglio specificare tale termine, la legge italiana estromette i dirigenti dall'applicazione di quella. Più precisamente: da una parte i dirigenti, anche quelli non "alti", sono conteggiati nel calcolo della forza lavoro presente abitualmente in uno stabilimento, ai fini della applicazione della procedura di licenziamento, ma, dall'altra, sempre ai fini dell'attivazione di tale disciplina, non sono considerati nel computo del numero di lavoratori interessati dal licenziamento. Il Ministero del Lavoro ha giustificato tale regime particolare con la natura peculiare della posizione del dirigente, anche non apicale, il quale non potrebbe essere assimilato agli altri lavoratori, in ragione della natura "personale" del suo ingaggio e della particolare responsabilità assolta.

Stato della Procedura

IL 25/6/2009 è stata inviata una lettera di Messa in Mora ai sensi dell'art. 226 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari

Scheda 5 – Lavoro e Affari sociali

Procedura di infrazione n. 2006/4917 – ex art. 226 del Trattato CE “Non corretta trasposizione delle direttiva 2002/73/CE e 2006/54/CE relative alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”

Settore: Lavoro e Affari Sociali

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero della Salute, del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione contesta la violazione delle Direttive 76/207/CEE (come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE) e 2000/78/CE, rispettivamente relative alla parità di trattamento fra uomini e donne e alla parità di trattamento fra soggetti di età diversa. In particolare, l'art. 2 della Direttiva 76/207/CEE estende il divieto della disparità di trattamento, relativa al sesso, anche alle disposizioni che, pur non esplicitamente, pongono le persone appartenenti ad uno dei due sessi in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso. L'art. 3, inoltre, sottolinea l'applicazione del principio di cui sopra alla fattispecie dell'accesso al lavoro e all'occupazione. Si ritiene pertanto incompatibile con la predetta direttiva l'art. 15, commi 6 e 7, della Legge 230/1998, il quale, prevedendo a carico degli “obiettori di coscienza” una serie di incapacità, con efficacia illimitata nel tempo, rispetto ad occupazioni e lavori implicanti l'uso delle armi, introduce un trattamento deteriore nei confronti dell'uomo lavoratore rispetto alla donna lavoratrice, in quanto la condizione di chiamato alla leva e quella correlata di obiettore di coscienza, con gli annessi limiti, possono essere riferite soltanto ad individui di sesso maschile. Al riguardo, l'Italia ha replicato che, collegando l'obiezione di coscienza ai divieti sopra descritti, si è inteso garantire che la stessa fosse fondata su un autentico rifiuto di ogni forma di violenza e non fosse strumentalizzata per eludere l'obbligo militare. Essendo quindi tale discriminazione correlata ad uno scopo legittimo, si giustificerebbe in base alla direttiva stessa (art. 2, paragrafo 2, 2° capoverso). La Commissione ha ribattuto che detto scopo potrebbe essere perseguito con mezzi meno dirompenti, attraverso la comminatoria di incapacità limitate nel tempo. L'art. 2 par. 2 della Dir. 2000/78/CE estende il divieto delle discriminazioni fondate sull'età a quelle previsioni che, apparentemente neutrali, introducono discriminazioni indirette nei confronti di persone di un'età rispetto a quelle di età diversa, precisando l'art. 3 che tale divieto si applica, in particolare, con riferimento all'accesso al lavoro. Pertanto, le incapacità a carico degli obiettori di coscienza, in combinata lettura con le leggi 226/2004 e 115/2005, le quali stabiliscono che i nati dopo il 1985 sono esenti dall'obbligo di leva - con ciò limitando l'operatività delle predette incapacità solo ai nati prima del 1985 - ledono, fra l'altro, anche il principio che vieta le disparità di trattamento fondate sull'età.

Stato della Procedura

Il 18/9/2008 la Commissione ha inviato una Messa in Mora ai sensi dell'art. 226 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 6 – Lavoro e Affari sociali**Procedura di infrazione n. 2006/2535** ex art. 226 del Trattato.

“Mancato recepimento o non corretto recepimento dell’art. 1 della direttiva 2002/73/CE, relative all’attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne riguardo all’accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale ed alle condizioni di lavoro”.

Settore: Lavoro e Affari sociali

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea contesta il non corretto recepimento interno dell’art. 1, paragrafo 7 della Direttiva 2002/73/CE. Tale articolo ha introdotto un nuovo art. 8 bis nella direttiva 76/207/CEE, relativa al principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne in ordine all’accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali e alle condizioni di lavoro. In particolare, il nuovo art. 8 bis introduce l’obbligo, per gli Stati membri, di istituire uno o più organismi preposti alla promozione, allo studio ed al monitoraggio della parità di trattamento di tutte le persone, senza discriminazioni fondate sul sesso. Per consentire l’espletamento delle funzioni suddette, lo stesso articolo riconosce agli organismi citati un insieme di competenze, ricomprensivo dell’assistenza, in forma indipendente, alle vittime di discriminazioni, attraverso il seguito alle denunce da esse presentate a riguardo, nonché lo svolgimento di inchieste indipendenti, la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di suggerimenti sempre in materia di discriminazioni. A tal proposito, la Commissione ritiene che il D. Lgs n. 145, del 30 maggio 2005, attuativo della direttiva 2002/73/CE, non contiene una norma di recepimento, nell’ordinamento italiano, delle disposizioni relative agli organismi di cui sopra ed ai relativi poteri. Del resto, si osserva che un tale istituto non è riscontrabile nella legislazione italiana anteriore al decreto di recepimento, in quanto le caratteristiche dei predetti organismi, segnatamente la titolarità della funzione relativa all’assistenza indipendente alle vittime di discriminazione, non ricorrono nello statuto dell’entità creata dall’art. 6 della legge n. 145 del 30 maggio 2005. In risposta, le autorità italiane hanno indicato alla Commissione, con nota del 15 gennaio 2009, le norme del D. Lgs 198/2006, le quali attribuirebbero autonomi poteri di intervento agli “organismi interni di parità”, regolamentati dal Codice delle pari opportunità.

Stato della Procedura

In data 27 novembre 2008, la Commissione ha presentato un Parere Motivato ex art. 226 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 7 – Lavoro e Affari sociali**Procedura di infrazione n. 2006/2441 ex art. 226 del Trattato CE .**

“Non corretta applicazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione ritiene che l'Italia non abbia correttamente applicato la direttiva 2000/78/CE art. 18, in materia di parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, in quanto essa dispone che alcuni requisiti specifici siano esigibili solo nel caso costituiscano elementi essenziali per l'attività. Per cui si censura il Decreto Legislativo 216/03 sotto i seguenti profili:

- 1) l'Italia ha ampliato eccessivamente i casi in cui non costituisce discriminazione la differenza di trattamento dovuta a caratteristiche connesse alla religione, all'handicap all'orientamento sessuale ecc.
- 2) l'obbligo per i datori di lavoro di prevedere “soluzioni ragionevoli” per i disabili che in Italia si applicano solo a certe categorie di disabili
- 3) la giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età che secondo la direttiva, deve essere legata strettamente ad una finalità legittima (es. obiettivo di mercato del lavoro e formazione professionale e politica del lavoro).
- 4) la Tutela dei diritti: il decreto limita il diritto ad avviare procedure finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla direttiva solo alle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tale limitazione restringe la possibilità di assistenza alle vittime di discriminazione.
- 5) onere della prova: il giudice nazionale ha la piena libertà di decidere se accettare o meno gli elementi come prova della discriminazione subita dalla parte, ed ha facoltà di non dar seguito al ricorso. Il Ministero del Lavoro, con nota del 15 febbraio 2007, condividendo parte delle eccezioni sollevate afferma di voler apportare alcune modifiche al decreto legislativo 216/03 di recepimento della direttiva.

Stato della Procedura

E' stata notificata una Messa in Mora con nota del 12 dicembre 2006.

L'art. 8 septies del D.L. 8 aprile 2008 n.59 - rubricato “Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee”, e convertito in legge con modificazioni dalla L. 6 giugno 2008 n. 101 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2008 n. 132 – ha introdotto disposizioni normative che dovrebbero consentire il superamento delle obiezioni comunitarie.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 8 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2006/2228 – ex articolo 226 del Trattato CE.**

“Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione contesta l'incompatibilità dell'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001 con l'articolo 2 paragrafo 7 della Direttiva 76/207/CEE, che, nel quadro generale di una disciplina intesa a garantire la parità tra i sessi in ordine all'accesso al lavoro e alle condizioni del lavoro stesso, sancisce, in particolare, il divieto di applicare alla donna un trattamento deteriore in ragione della sua maternità.

In proposito, si rileva che la legislazione italiana, in particolare l'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001, contravverrebbe a tale disposizione, in quanto prevede, senza eccezioni, che le donne incinte o puerpere non possano assolutamente svolgere un lavoro notturno. In relazione alla normativa comunitaria sopra menzionata, si precisa come la stessa preveda il diritto, per le lavoratrici donne, ad essere esonerate dal lavoro notturno, qualora esse lo richiedano, con il simmetrico obbligo, per il datore di lavoro, di rispettare la loro volontà in tal senso, ma non l'estromissione obbligatoria delle medesime dalla possibilità di attendere a tale attività, qualora, spontaneamente, vi consentano. La circostanza per cui la normativa nazionale abbia sancito che la donna incinta o puerpera subisca per forza una sospensione della sua attività lavorativa, conservando solo l'80% della sua retribuzione, non risulterebbe conforme allo spirito della direttiva, che, in favore della donna lavoratrice, ha invece statuito nel senso del diritto della stessa, qualora le condizioni della gravidanza o del puerperio lo permettano, di rimanere operativa e di conservare, pertanto, il 100% della sua retribuzione.

La direttiva prevede altresì che la donna incinta o puerpera, quando lo stato di salute non le consente di mantenersi in esercizio nelle usuali condizioni lavorative, possa pretendere, nei limiti della fattibilità, di essere spostata ad altre mansioni, attraverso una ridefinizione dell'organizzazione del lavoro da parte del datore. In definitiva, la direttiva è orientata a garantire al massimo, alla lavoratrice puerpera o incinta, l'operatività, onde evitarle, attraverso la sospensione dell'attività lavorativa, l'applicazione di un trattamento economico deteriore.

Rispetto, quindi, alla direttiva comunitaria, la legislazione italiana appare penalizzare le lavoratrici di sesso femminile in ragione della circostanza della maternità, per cui si constata l'inadempimento all'art. 2, paragrafo 7 della stessa direttiva.

Stato della Procedura

In data 29 gennaio 2009 è stata inviata una Messa in Mora Complementare.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 9 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2005/2433** – ex articolo 226 del Trattato CE.

"Non conformità della legislazione italiana con l'art 5.3 della Direttiva 2001/23/CE"

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali; Ministero dello Sviluppo Economico.**Violazione**

La Commissione contesta la violazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23/CE, concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese. In particolare, detti articoli prevedono che, in occasione di tali trasferimenti, il rapporto di lavoro si perpetui con il cessionario dell'azienda, alle stesse condizioni vigenti nei confronti del precedente titolare, come stabilite da contratto collettivo. Le garanzie di cui ai predetti artt. 3 e 4 sono state recepite nell'ordinamento italiano con l'art. 2112 c.c. Tuttavia, l'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 stabilisce che i diritti del lavoratore non si trasferiscono al cessionario nel caso in cui sussista una situazione di "crisi aziendale" (quest'ultima definita dall'art. 2, comma 5, lett. c) della Legge 1977/675). L'Italia ritiene che tale eccezione si giustificherebbe in base al disposto della stessa direttiva, adducendo, in primo luogo, che qualora i trasferimenti aziendali si verificano in circostanze di "crisi" di essa azienda, la risoluzione del rapporto di lavoro, almeno per quanto attiene i diritti "previdenziali" del lavoratore, troverebbe il suo riconoscimento nello stesso art. 3, comma 4, lett. a) della direttiva. Al riguardo la Commissione oppone che le norme citate, pur ammettendo una deroga alla garanzia della continuità del rapporto di lavoro, riferiscono tale eccezione esclusivamente ai diritti previdenziali assicurati da regimi di previdenza "complementari" e non "generalisti", peraltro subordinando la deroga medesima all'adozione di forme sostitutive di protezione sociale. L'Italia sostiene, inoltre, che in caso di trasferimento di azienda in un contesto di "crisi aziendale", la risoluzione del rapporto di lavoro, come prevista dalla legge italiana, sarebbe giustificata in quanto riconducibile all'art. 5 della direttiva in oggetto, laddove quest'ultima ammette l'estinzione del rapporto, nei confronti del cessionario dell'azienda, qualora il cedente venga sottoposto a "fallimento" o ad altra procedura aperta, liquidativa dei suoi beni e soggetta al controllo di un'autorità pubblica competente. Le autorità europee hanno obiettato che la "crisi aziendale" non potrebbe essere riportata sotto il predetto art. 5, in quanto, a differenza del fallimento, non è destinata alla liquidazione del complesso aziendale ma alla conservazione dello stesso.

Stato della Procedura

In data 11/6/2009 la Corte di giustizia delle Comunità europee ha dichiarato, con sentenza, l'inadempimento dell'Italia ai sensi dell'art. 226 TCE. Si precisa che pur non rilevando provvedimenti afferenti alla presente procedura alla data del 30/6/2009, il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha presentato successivamente un emendamento al disegno di legge di conversione in legge del D. L. "salvainfrazioni" con il quale, a mezzo della modifica all'art. 47 D. Lgs 428/90, si dovrebbe superare la presente procedura.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 10 – Lavoro e Affari sociali**Procedura di infrazione n. 2005/2358** ex art. 226 del Trattato.

“Attuazione della Direttiva 2000/43/CE “Parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etniche”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali; Ministero dell’Interno.

Violazione

La Commissione europea rileva la non corretta attuazione della Direttiva 2000/43/CE (“Parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etniche”), recepita con il Decreto legislativo n. 215 del 9 Luglio 2003 e, in particolare, con l’articolo 2 paragrafo 3 (definizione di molestie), con l’articolo 8 paragrafo 1 (onere probatorio della molestia), nonché all’articolo 9 (ambito di applicazione della tutela). Riguardo alla disposizione che contiene la definizione di molestie, la Commissione rileva nella normativa nazionale una restrizione delle condotte considerate come “molestie” prevedendo - a differenza di quanto indicato nella direttiva - che le caratteristiche identificative della condotta devono presentarsi cumulativamente anziché separatamente. Con riferimento al secondo profilo, la Commissione rileva come lo scopo della norma sia quello di agevolare per il ricorrente la prova della discriminazione subita, disponendo che sia il presunto autore della condotta a dimostrarne il carattere non-discriminatorio. La normativa italiana dispone, al contrario, che il ricorrente dimostri l’esistenza di fatti “gravi, precisi e concordanti”, affinché venga integrata una presunzione di discriminazione, essendo peraltro rimesso alla discrezionalità del giudice stabilire se la discriminazione, presunta, sussista effettivamente o meno. Per quanto riguarda, infine, il terzo profilo di legittimità, la Commissione rappresenta che mentre la normativa comunitaria tutela coloro che aiutano le vittime della discriminazione, la normativa italiana invece protegge solo la vittima della discriminazione e non anche chi le offre sostegno.

Stato della Procedura

In data 27.06.2007 la Commissione ha presentato un Parere Motivato ex art. 226 TCE, invitando l’Italia ad adottare le misure necessarie a conformarvisi.

Allo stato attuale si rileva che l’art. 8 sexies del D.L. 8 aprile 2008 n. 59 - rubricato “Disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi comunitari e l’esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee”, convertito in legge con modificazioni dalla L. 6 giugno 2008 n. 101 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2008 n. 132 - ha introdotto disposizioni normative che dovrebbero condurre al superamento delle obiezioni comunitarie.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 11 - Lavoro e Affari Sociali

Procedura di infrazione n. 2005/2200 – ex art. 228 del Trattato CE “Prescrizioni minime di sicurezza e salute nei cantieri mobili – Direttive 92/57/CEE e 89/391/CEE”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione La Commissione ritiene che l'Italia non abbia dato esecuzione alla sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee resa in data 25 luglio 2008, con la quale lo stesso Stato membro è stato dichiarato responsabile di non aver recepito correttamente l'articolo 3 paragrafo 1 della Direttiva 92/57/CEE, secondo cui è obbligatorio designare uno o più coordinatori in materia di sicurezza e salute (quali definiti dalla Direttiva medesima) “per un cantiere in cui sono presenti una o più imprese”, senza contemplare alcuna deroga all'obbligo in questione. Diversamente, il Decreto Legislativo 14 agosto 1996, che traspone la predetta direttiva comunitaria nel diritto nazionale, limita l'obbligo alla nomina dei coordinatori solo ai casi in cui l'entità presunta del cantiere sia pari o superiore ai 200 uomini al giorno, ovvero i lavori comportino i rischi particolari elencati nell'allegato II della stessa direttiva 92/57, con ciò ponendo restrizioni indebite all'ambito applicativo della norma comunitaria.

La Commissione ha respinto le osservazioni svolte dalle autorità italiane a riguardo - che adducevano l'asserita previsione di tali limiti applicativi da parte della stessa normativa comunitaria - evidenziando che la deroga prevista dalla Direttiva attiene non alla designazione di un Coordinatore, bensì alla redazione di un piano di sicurezza prima dell'apertura di un cantiere.

Altrettanto infondata è stata ritenuta l'argomentazione delle autorità italiane secondo cui la mancata designazione di un coordinatore sarebbe supplita dal fatto che le funzioni svolte dai coordinatori rientrano comunque nella mansioni del datore di lavoro: la Commissione, infatti, ritiene che il generale obbligo di cooperazione e coordinamento previsto per i datori di lavoro non sia sufficiente a garantire quel livello di protezione e sicurezza che invece la Direttiva mira a garantire mediante la designazione di un apposito coordinatore.

Ai fini del superamento del contenzioso in oggetto, l'Italia ha previsto l'introduzione, nella Legge Comunitaria 2008, di una modifica dell'art. 90, commi 9 e 11, del D. Lgs 9 aprile 2008 n. 81, per adeguare il disposto normativo di tale testo alle richieste della Commissione.

Stato della Procedura

In data 29 gennaio 2009 è stata inviata una Messa in Mora ai sensi dell'art. 228 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri a carico del bilancio dello Stato. Potrebbe derivare un impatto finanziario negativo a carico dei privati, i quali dovrebbero avvalersi di un'apposita figura professionale (il coordinatore) per lo svolgimento di mansioni finora svolte dal semplice datore di lavoro.

Scheda 12 – Lavoro e Affari sociali**Procedura di infrazione n. 2005/2114 ex art. 226 del Trattato CE**

“Età pensionabile dei dipendenti pubblici: differenza tra uomini e donne – Art. 141 CE”.

Settore: Lavoro e Affari Sociali

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione ritiene che la normativa italiana – segnatamente il combinato disposto dell’art. 5 del decreto legislativo n. 503/1992 e dell’art. 2.21 della legge n. 335 dell’8 Agosto 1995 – sia incompatibile con l’articolo 141 TCE, che sancisce il principio di parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. La normativa nazionale sopra menzionata prevede, infatti, che per quanto riguarda i lavoratori pubblici dipendenti, il cui regime pensionistico è gestito dall’INPDAP, le donne possano andare in pensione all’età di sessant’anni, mentre gli uomini, per gli stessi effetti, debbano attendere di aver compiuto i sessantacinque anni di età. Tale sistema contrasterebbe con il principio di parità di retribuzione di cui al Trattato CE, cui la materia in questione andrebbe soggetta in quanto le erogazioni pensionistiche rientrerebbero nel concetto di “retribuzioni”. La giurisprudenza della Corte di Giustizia, infatti, definisce “retribuzione” tutti gli emolumenti corrisposti dal datore di lavoro nei confronti di categorie particolari di lavoratori (tali considerandosi i pubblici dipendenti nel loro insieme), i quali vengano quantificati in funzione sia dello stipendio percepito negli ultimi tempi del rapporto, sia degli anni dell’attività lavorativa. Poiché le pensioni erogate dall’INPDAP ai dipendenti pubblici integrerebbero tutti i requisiti suddetti, ne deriverebbe l’inclusione delle stesse nella categoria di “retribuzione”, venendo pertanto assoggettate al principio di “non discriminazione” in base al sesso. Le autorità italiane sostengono, al contrario, che il trattamento INPDAP rappresenta non una retribuzione ma una forma di previdenza legale, al pari di quella riservata dall’INPS ai lavoratori del settore privato e alla quale si è ormai completamente assimilata, in forza della progressiva “privatizzazione” del pubblico impiego. Pertanto, stante l’uniformità fra il settore pubblico ed il privato, l’età pensionabile dei pubblici dipendenti deve essere definita in coerenza con quella fissata nel settore privato, che coincide con i sessant’anni per le donne e sessantacinque per gli uomini. Poiché la Corte di Giustizia ha ritenuto l’Italia inadempiente con sentenza del 13/11/2008, è stato predisposto lo schema di un provvedimento che prevede una progressiva elevazione dell’età pensionabile delle donne pubbliche dipendenti, sino a 65 anni di età.

Stato della Procedura

In data 25 giugno 2009 è stata inviata una Messa in Mora ai sensi dell’art. 228 TCE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La procedura potrebbe comportare effetti finanziari positivi in termini di diminuzione delle spese previdenziali ove, ai fini dell’esecuzione della sentenza della Corte di giustizia, si modificasse la normativa lavoristica vigente nel senso del previsto innalzamento dell’età pensionabile per le dipendenti donne della Pubblica Amministrazione .

PAGINA BIANCA