

Scheda 4 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2010/2124 - ex art. 258 del TFUE****“Non corretto recepimento della Direttiva 1999/70/CE”****Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.****Violazione**

La Commissione europea ritiene violata la clausola n. 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, costituente parte integrante della Direttiva 1999/70/CE. La Direttiva stessa stabilisce, in generale, che i singoli Stati membri non possano applicare, ai lavoratori a tempo determinato, un trattamento deteriore rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo pieno. In particolare, la clausola n. 5 del sopra citato Accordo impone, ai singoli Stati UE, di adottare le misure adeguate a scoraggiare l'abuso dello stesso istituto del contratto a termine. Infatti, non è infrequente che i datori di lavoro ricorrono, anziché al reclutamento dei lavoratori tramite contratti a tempo indeterminato (soluzione, questa, più gravosa per la parte datoriale), all'espeditivo di stipulare, in successione di tempo, più contratti di lavoro a tempo determinato, con ciò riservandosi la possibilità di dismettere il lavoratore non appena scada il termine dell'ultimo contratto. Pertanto, la menzionata clausola 5 dell'Accordo contiene una disciplina rivolta a scoraggiare, da parte dei datori, il ricorso alla successione di rapporti di lavoro a termine unicamente allo scopo di eludere le garanzie di stabilità del rapporto a tempo indeterminato e non, come previsto, in ragione di obiettive esigenze organizzative dell'impresa. Detta clausola, perciò, impone alle normative dei singoli Paesi membri di: prevedere che, in caso di rinnovo in successione dei contratti a tempo determinato, vengano in primo luogo addotte ragioni obiettive a motivazione del rinnovo stesso; definire la durata massima di tutti i contratti o rapporti a termine conclusi successivamente; fissare il numero massimo dei rinnovi. Il D. Lgs. 368/2001, che attua la suddetta Direttiva in Italia, ha coerentemente previsto all'art. 5, par. 4, la sanzione per cui, in caso di successione di contratti di lavoro a termine senza che vengano rispettati i requisiti come sopra indicati, il rapporto temporaneo si trasformi in uno a tempo indeterminato. Risulta tuttavia alla Commissione che alcuni dipendenti pubblici italiani, costituenti nello specifico il personale tecnico – amministrativo della scuola, sono soliti essere reclutati tramite successione di distinti contratti a termine, senza che vengano precise le ragioni obiettive del rinnovo, né che venga specificata la durata massima del totale dei rapporti stessi a tempo determinato, né, infine, che venga previsto un numero massimo di rinnovi, il tutto senza applicazione né della sanzione della trasformazione del rapporto a termine in uno a tempo indeterminato, né di altra misura repressiva di tali pratiche. Un tale regime, secondo la Commissione, si pone in contrasto con la suddetta clausola 5 dell'Accordo Quadro. Di fronte alla portata generale di detta clausola, quindi, sarebbero ingiustificate le osservazioni, addotte dall'Italia, per cui i lavoratori del settore scolastico sarebbero stati soggetti, in virtù della legislazione interna, ad un ordinamento speciale (art. 4, co 1 della Legge n. 124/09. Art. 1, co 1, lett. a) del D. M. 430/00, art. 36, commi 1 e 2, del D. Lgs 165/2001), che giustificherebbe la deroga alle disposizioni della Direttiva.

Stato della Procedura**Il 15 marzo 2011 è stata inviata una lettera di messa in mora ai sensi dell'art. 258 TFUE.****Impatto finanziario nel breve/medio periodo**

La presente procedura potrebbe ingenerare effetti finanziari sul bilancio pubblico, in ragione della trasformazione di rapporti a termine, esistenti fra certi lavoratori e le istituzioni scolastiche, in rapporti a tempo indeterminato, con conseguente aumento degli oneri stipendiali gravanti sul bilancio.

Scheda 5 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2010/2045 - ex art. 258 del TFUE**

“Non conformità dell’art. 8 del D.L. 238/2001 ai requisiti dalla clausola 8 dell’Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato”.

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

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione di alcune disposizioni contenute nella Direttiva 1999/70/CE, che mutua la disciplina dell’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. In particolare, si lamenta l’incompatibilità della legislazione italiana con la clausola n. 7 di tale Accordo Quadro, come allegato alla Direttiva medesima. Le norme introdotte da tale articolo si inseriscono nel più generale disegno, perseguito dalla Direttiva nel suo complesso, di rimuovere le discriminazioni esistenti nei confronti dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato e, quindi, di garantire ai primi una tutela non inferiore a quella apprestata ai secondi. Quindi – premesso che gli organi di rappresentanza dei lavoratori vengono istituiti subordinatamente all’esistenza, in azienda, di un certo numero di lavoratori – l’art. 7 predetto stabilisce che i lavoratori a tempo determinato, al pari di quelli a tempo indeterminato, debbono essere valutati nel conteggio rivolto a verificare il superamento, o meno, delle soglie oltre le quali i lavoratori possono istituire organismi in loro rappresentanza. In proposito, il tenore della norma - nell’intento di predisporre le più ampie garanzie nei confronti dei lavoratori “a termine” – dispone che anche questi ultimi debbano in ogni caso essere computati, ai fini della valutazione dell’esistenza dei numeri richiesti per legittimare l’istituzione di organismi rappresentativi. Ciò a prescindere dalla durata più o meno rilevante dello stesso contratto a termine. Per converso, l’art. 8 del D. L. 368/01 ammette che i lavoratori a termine vengano presi in considerazione, nel computo delle soglie predette, soltanto se il loro contratto ha durata superiore ai nove mesi. Ciò anche nell’ipotesi in cui, in ambito aziendale, i lavoratori impiegati a tempo determinato, con rapporto soggetto a termine inferiore o pari a quello suddetto, costituiscano una cospicua entità, tanto da far apparire ragionevole, in ogni caso, l’ipotesi di conferire loro un’adeguata rappresentanza, pur in mancanza del suddetto requisito di durata. Quindi, dal momento che la normativa italiana restringe l’ambito dell’applicazione della clausola 7, sopra menzionata – consentendo che solo una parte dei lavoratori a tempo determinato possa esercitare un’influenza idonea a pretendere l’istituzione di organismi rappresentativi all’interno dell’azienda – la Commissione ritiene sussistente una lesione di detta clausola, come parte integrante di una Direttiva comunitaria.

Stato della Procedura

Il 30/9/2010 è stata inviata una lettera di messa in mora ai sensi dell’art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 6 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4686 - ex art. 258 del TFUE**

“Riconoscimento dell’esperienza professionale acquisita nel settore sanitario di un altro Stato membro dell’Unione europea”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione dell’art. 45 del TFUE e del Regolamento 1612/68, relativi al principio della libera circolazione dei lavoratori all’interno della UE. In forza di detto principio, ai lavoratori subordinati, migranti da uno Stato UE ad un altro, debbono applicarsi le stesse condizioni di lavoro riconosciute ai lavoratori subordinati dello Stato ospitante. Infatti, laddove il lavoratore migrante fosse soggetto, nello Stato UE ospitante, a trattamenti deteriori rispetto a quello interno, sarebbe meno invogliato di quest’ultimo a lavorare in tale Stato, essendo quindi meno “libero”, rispetto all’operatore “domestico”, di circolare nel territorio dello Stato stesso. Ne deriverebbe, pertanto, una lesione del diritto di circolare liberamente per tutta l’area comunitaria. Pertanto, in quanto contrasterebbero con detto principio, vengono censurate alcune norme italiane sui medici dipendenti pubblici, fra cui: l’art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale 1998/2001 per l’area della Dirigenza medica e veterinaria – 2000/2001, l’art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale dell’area della Dirigenza medico – veterinaria – 2002/2005 e 2002-2003, l’art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale – Area Dirigenza economica - 2006-2007. In base a tale normativa – peraltro confortata dalla Nota di chiarimento dell’ARAN del 25/10/2000 – risulta, in primo luogo, che i periodi di attività trascorsi dai medici alle dipendenze di altro Stato membro, prima di essere assegnati all’Amministrazione sanitaria italiana, non vengono valutati, in Italia, ai fini del calcolo degli anni di esperienza professionale e di anzianità. A sostegno della normativa nazionale, le Autorità italiane sostengono che l’esperienza professionale potrebbe consolidarsi soltanto se riferita, negli anni, alle stesse identiche mansioni, requisito, questo, che farebbe difetto nel caso in cui parte dell’attività lavorativa fosse spesa all’estero. Peraltro, le Autorità italiane riconoscono che, per quanto riguarda i periodi lavorativi spesi dal medico all’estero, la normativa italiana prevede un riconoscimento nell’ambito del servizio sanitario pubblico, ma solo nei limiti del 25% e solo se il medico abbia operato, fuori d’Italia, alle dipendenze di un’istituzione privata e, trasferendosi in Italia, intenda essere collocato presso un’Amministrazione erogante servizi sanitari ma non persegue finalità di lucro. Infine, l’Italia precisa che la normativa contestata non sarebbe discriminatoria, in quanto da applicarsi sia ai medici migranti che a quelli di nazionalità italiana. Al riguardo la Commissione replica: che l’assunto, per cui l’acquisizione dell’esperienza medica suppone un’ininterrotta esercizio dell’identica mansione, non è sempre valido; che la valutazione del lavoro medico all’estero è comunque, come risulta anche dalle osservazioni dell’Italia, sottoposta a penetranti limiti; che la normativa italiana, pur non essendo formalmente discriminatoria in quanto prescrive, sulla carta, un trattamento uniforme e per i medici italiani e per quelli comunitari, di fatto discrimina il medico degli altri Stati membri, in quanto sono soprattutto i medici, migranti in Italia da altri Paesi UE, che risultano aver operato all’estero per un certo tempo.

Stato della Procedura

Il 17/2/2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell’art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 7 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4685 - ex art. 258 del TFUE**

“Compatibilità con la normativa UE della clausola della residenza per beneficiare dell’assegno al nucleo familiare”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione dell’art. 73 del Regolamento 1408/71 e dell’art. 48 del TFUE. Il primo stabilisce che il lavoratore che lavori in uno Stato membro e quindi soggetto alla legislazione di questo, ha diritto - in favore dei propri familiari, residenti in uno Stato membro diverso - alle stesse “prestazioni familiari” che il primo Stato concederebbe a quegli stessi familiari, se risiedessero nel suo territorio. Tale disposizione intende rimuovere gli ostacoli ad una piena realizzazione della “libertà di circolazione dei lavoratori”, come sancita, in primo luogo, dal suddetto art. 48 del TFUE. Infatti, ove i lavoratori migranti da uno Stato membro ad un altro, i quali solitamente non hanno al seguito i loro familiari, non si vedessero riconosciute, dallo Stato ospitante, le garanzie previdenziali-familiari attribuite ai lavoratori i cui familiari risiedano nello stesso Stato, sarebbero disincentivati dall’andarvi a lavorare. Di conseguenza, verrebbe ad essere limitata la loro libertà di lavorare negli altri Stati UE. La Commissione ritiene contrastanti, con tale normativa europea, alcuni provvedimenti delle Autorità italiane. In particolare, l’art. 3 della Legge del Trentino Alto Adige 18/2/08 subordina l’erogazione, ai lavoratori, di un “assegno regionale al nucleo familiare”, alla condizione che i familiari stessi del lavoratore risiedano nel territorio regionale. Parimenti, l’art. 8 della Legge della Provincia di Bolzano 23/12/2004 condiziona la corresponsione di un “assegno per il nucleo familiare” al presupposto che i familiari del lavoratore risiedano nella Provincia stessa. Al riguardo, le Autorità italiane ritengono che tali erogazioni, come previste dalla legislazione italiana, debbano sottrarsi al principio di uguaglianza di trattamento di tutti i familiari (residenti o non residenti) come sancito dall’art. 73 del Reg. 1408/71: in realtà, nella nozione di “prestazioni familiari”, di cui al medesimo articolo, rientrerebbero solo quelle finanziate dai contributi del lavoratore stesso e non, anche, gli emolumenti facenti carico interamente all’Amministrazione, come gli assegni in questione. La Commissione replica che, secondo la Corte di Giustizia, si intendono per “prestazioni familiari”, pertanto soggette al Regolamento comunitario 1408/71, tutte le previdenze finalizzate a compensare carichi familiari e commisurate ad elementi obiettivi come il reddito, il patrimonio, il numero e l’età dei figli, essendo irrilevanti le loro modalità di finanziamento. Quindi, anche gli “assegni” in argomento si qualificherebbero come “prestazioni familiari”, ai sensi e per gli effetti del Regolamento europeo menzionato e soggiacendo, pertanto, al divieto di discriminazione fondata sulla “residenza”.

Stato della Procedura

Il 5/6/10 è stata inviata una messa in mora ex art. 258 TFUE. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le proprie valutazioni il 15/06/2010 con nota n.3636. La Provincia di Bolzano ha addotto proprie integrazioni con nota del 21.06.2010. Il 23.06.2010 dette note sono state inoltrate alla Rappresentanza Permanente d’Italia a Bruxelles (nota n.4620).

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Il superamento della presente procedura, tramite ammissione di nuove categorie di soggetti al regime degli “assegni familiari”, potrebbe comportare un aumento della spesa previdenziale.

Scheda 8 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4513 - ex art. 258 del TFUE**

“Trattato CE: certificazione di bilinguismo - accesso al pubblico impiego Provincia di Bolzano”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva che alcune disposizioni - contenute sia nel D.P.R. 752/1976, sia nell'emendamento ad esse di cui al Decreto Legislativo, già approvato il 23/4/2010, attualmente alla firma del Presidente della Repubblica italiana – contrastino con l'art. 45 TFUE sul principio della “libera circolazione dei lavoratori”, nonchè con il Regolamento 1612/68 che reca norme specifiche sull'applicazione dello stesso principio. Il D.P.R. n. 752/1976, di cui sopra - dopo aver individuato nella conoscenza della lingua italiana e tedesca un requisito imprescindibile per l'accesso ad un impiego pubblico nella Provincia di Bolzano – stabilisce che le competenze suddette possano essere documentate soltanto mediante rilascio di un “attestato” da parte di commissioni nominate con Decreto del Commissario del Governo, di concerto con la Provincia stessa di Bolzano. Sempre in proposito, il Decreto stabilisce che, fra i vari candidati all'impiego suddetto, siano titolari di un diritto di preferenza coloro che risiedano da almeno due anni nella Provincia medesima. Al riguardo, la Commissione ritiene che tali disposizioni siano in contrasto con il principio, succitato, della “libera circolazione dei lavoratori”, giusta l'interpretazione fornitane dalla Corte di Giustizia UE (vedi causa n. C-281/98): in base a detto principio, uno Stato comunitario non può discriminare i lavoratori degli altri Stati membri, né con disposizioni che prevedano direttamente, per i lavoratori di nazionalità estera, trattamenti peggiorativi rispetto a quelli riservati ai lavoratori interni, né con norme che, pur prevedendo un trattamento uniforme per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro nazionalità, in concreto finiscano, ugualmente, per avvantaggiare i lavoratori “domestici” rispetto a quelli degli altri Paesi membri. Quindi, le prescrizioni del citato D.P.R. - pur prevedendo per tutti i candidati, interni e transfrontalieri, che il certificato di bilinguismo possa conseguirsi solo nella Provincia di Bolzano - agiscono in svantaggio dei secondi, che evidentemente avrebbero maggiore difficoltà, rispetto ai primi, a procurarsi un tale attestato. Peraltro, le norme del predetto Decreto Legislativo, modificative di quelle contestate, ancora non rimuoverebbero tutti gli ostacoli a carico dei lavoratori stranieri, in quanto - pur eliminando il monopolio delle commissioni locali sul rilascio dei certificati di bilinguismo – riconoscono tuttavia, ai fini dell'assunzione al pubblico impiego in Provincia di Bolzano, solo i certificati attestanti i livelli stabiliti nel “CEFR”, lasciando presumere che tutti gli altri tipi di certificati, eventualmente prodotti dai lavoratori transfrontalieri, non vengano accettati. Quanto alle norme che stabiliscono la preferenza, ai fini dell'assunzione, dei lavoratori residenti, la Commissione rileva che anch'esse contrastano con il principio, di cui sopra, dell'art. 45 TFUE, in quanto i lavoratori nazionali possono più agevolmente soddisfare tale requisito rispetto a quelli migranti, che, di conseguenza, troverebbero più difficoltoso l'accesso al lavoro in oggetto.

Stato della Procedura

In data 25/6/2010 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell'art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 9 - Lavoro e Affari Sociali**Procedura di infrazione n. 2007/4652 - ex art. 258 del TFUE**

“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 e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva l'imperfetta attuazione, in Italia, della Direttiva 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti. Tale Direttiva impone alle imprese degli Stati membri, ove procedano ad un licenziamento “collettivo”, di applicare speciali garanzie nei confronti degli stessi lavoratori licenziati. A livello di definizione, il licenziamento “collettivo” ricorre quando sussistono due presupposti: 1) che le ragioni di tale dismissione non siano inerenti alle persone dei lavoratori 2) che in un certo periodo di riferimento l'impresa impieghi normalmente un certo numero di lavoratori e che, sempre in un dato periodo di riferimento, sia stato attivato un certo numero di licenziamenti, anche se ciascuno nei confronti di un solo lavoratore. Ora, la Direttiva in questione ammette che, pur in presenza dei presupposti come sopra stabiliti, in taluni casi la disciplina del licenziamento collettivo non trovi, comunque, applicazione: dette eccezioni sono indicate all'art. 1, paragrafo 2, della Direttiva stessa. In ogni caso, nell'ambito delle eccezioni suddette non viene ricompresa la circostanza che i licenziamenti - effettuati nel lasso temporale di riferimento - siano stati disposti nei confronti dei “dirigenti” dell'impresa medesima. Per converso, la legislazione italiana di attuazione della Direttiva, rappresentata dalla Legge 223/1991, ha indebitamente ammesso una siffatta deroga all'ambito di rilevanza della fattispecie del “licenziamento collettivo” e, quindi, all'applicazione delle garanzie che esso comporta a vantaggio dei lavoratori licenziati. Infatti il legislatore italiano, ammettendo che il licenziamento collettivo sussista quando, tra l'altro, l'impresa intenda effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni - ha precisato che nel novero di tali licenziamenti non debbono conteggiarsi i licenziamenti dei “dirigenti”. Una tale esclusione comporta: in primo luogo, che i dirigenti stessi, ove pure vengano dismessi nel periodo considerato, vengono estromessi dal trattamento di favore connesso alla procedura del licenziamento “collettivo”; che anche altri lavoratori diversamente inquadrati, licenziati nel periodo medesimo, subiscono degli indebiti ostacoli in ordine all'accesso alle garanzie in questione, in quanto la soglia dei “cinque” licenziamenti sarà più difficilmente raggiungibile se alcuni lavoratori, come i “dirigenti”, non sono computati nel calcolo della stessa. Al riguardo, la Commissione sottolinea che, stante l'importanza della tutela sociale apprestata dalla Dir.va 98/59/CE, le eccezioni alle garanzie - dalla stessa disposte in favore dei lavoratori fatti oggetto di un licenziamento “collettivo” – non possono essere estese oltre le ipotesi espressamente previste dalla Direttiva medesima, a pena, altrimenti, di violare il predetto art. 1, par. 2. Pertanto, la Commissione ritiene non pertinenti le osservazioni di parte italiana, in base alle quali il dirigente, anche non “apicale”, potrebbe essere estromesso dalle suddette garanzie senza conseguenze dannose, in quanto l'elevata professionalità in suo possesso gli consentirebbe, in ogni caso, una facile riallocazione sul mercato del lavoro.

Stato della Procedura

Il 28 settembre 2011 è stata inviata una lettera di messa in mora complementare ex art. 258 del TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari.

Scheda 10 – Lavoro e Affari sociali

Procedura di infrazione n. 2006/2441 - ex art. 258 del TFUE .

“Recepimento non corretto ed incompleto 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 e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea contesta il non corretto recepimento di alcune disposizioni della Direttiva 2000/78, relativa alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. La stessa è stata trasposta in Italia, in generale, per Decreto Legislativo 216/2003, con l’eccezione di alcune sue prescrizioni - come quelle contenute ad esempio nell’art. 5 - che sono state recepite con la Legge 12 marzo 1999, n. 68. Detto art. 5 attiene, in particolare, all’applicazione del principio della parità di trattamento - che coimplica quello della soppressione di ogni discriminazione - alle condizioni di lavoro della speciale categoria dei “disabili” (salvo che la discriminazione non sia imposta dalla stessa natura della mansione esercitata e che, inoltre, la finalità con essa perseguita sia legittima ed il mezzo discriminatorio proporzionato). In proposito, la Commissione sottolinea come la Direttiva in questione contenga una disciplina rivolta indifferentemente non solo a “tutti” i datori di lavoro pubblici e privati, ma anche a “tutti” i disabili e a “tutti” i momenti del rapporto di lavoro. Per converso, la normativa italiana di attuazione non avrebbe una portata generale, coinvolgendo nelle garanzie, previste dalla legislazione europea, soltanto alcune categorie di datori e di disabili, senza coprire peraltro tutti gli aspetti dell’esperienza lavorativa. Ad esempio, laddove la Direttiva pone a carico di tutti i datori l’obbligo di non richiedere al disabile prestazioni incompatibili con il suo stato, la normativa nazionale impone lo stesso obbligo soltanto a quei datori che abbiano, alle proprie dipendenze, dei disabili assunti in base alle procedure di assunzione obbligatoria regolate dall’art. 3 della stessa Legge 68/1999. La delimitazione della sfera dei lavoratori disabili ammessi a far valere un tale obbligo, peraltro, implica di riflesso un’ulteriore limitazione della cerchia dei datori vincolati all’obbligo medesimo: infatti il regime di assunzione obbligatoria, predetto, si applica solo nei confronti delle imprese che abbiano almeno 15 dipendenti. Ne deriva che solo dette imprese, in Italia, soggiacciono all’obbligo di non applicare il disabile a mansioni incompatibili con le sue condizioni. Altresì, la Direttiva prevede che ai lavoratori disabili debbano essere offerte “soluzioni ragionevoli”, cioè misure adeguate di sostegno, in ordine a tutti gli aspetti attinenti al lavoro, nessuno escluso. Al contrario, nella normativa interna italiana manca qualsiasi riferimento all’applicazione di tali misure al momento della “formazione” dei lavoratori disabili stessi. Infine, la Commissione rileva che molte norme di cui alla legislazione nazionale non sono immediatamente vincolanti, ma abbisognano, per divenire tali, dell’integrazione di ulteriori atti emanandi dalle Autorità nazionali, rimanendo peraltro, l’attivazione di queste ultime, puramente eventuale. Per questi ed ulteriori motivi la Commissione ritiene che l’Italia sia responsabile di aver violato le disposizioni contenute nella Direttiva, per averle recepite in modo incompleto e quindi non conforme ad esse.

Stato della Procedura

Il 6 luglio 2011 è stato notificato un ricorso ai sensi dell’art. 258 TFUE (C-312/11).

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. 2006/2228 – ex art. 258 del TFUE.

“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 e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea contesta l'incompatibilità dell'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001 con gli artt. 2, par. 2, lett. c) e 28, par. 1 della Direttiva 76/207/CEE, nonché con gli artt. 7,8, 11, par. 2, lett. b), 11, par. 3, della Direttiva 92/85/CEE. La prima della Direttiva già menzionate, ovvero la Dir. 76/207/CEE, stabilisce una normativa rivolta all'eliminazione delle discriminazioni fra i sessi, in ordine all'accesso al lavoro e alle condizioni dello stesso. La seconda, invece, assume la finalità di migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. In questa prospettiva, più specificatamente, essa Direttiva dispone - agli articoli sopra menzionati - che le donne in periodo di gestazione o successivo al parto non possono subire l'obbligo del lavoro notturno. Di conseguenza il datore di lavoro, ove la donna lavoratrice non sia disponibile al lavoro notturno, deve considerare la possibilità di adibirla ad un lavoro diurno e, qualora anche una tale soluzione sia impraticabile, deve concederle infine una dispensa dal lavoro, garantendole tuttavia, in quest'ultima ipotesi, una remunerazione che sia, comunque, *“adeguata”*. In proposito, si rileva che la legislazione italiana, in particolare l'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001, prevede l'obbligo, per le donne incinte e per le puerpere sino ad un anno di età del bambino, di astenersi dal lavoro notturno (inteso come attività lavorativa compresa tra le ore 24.00 e le 6.00). Pertanto, l'astensione dal lavoro notturno non è più un diritto della donna madre, come previsto dalla Direttiva 92/85/CEE, ma un obbligo cui essa va inderogabilmente soggetta, quand'anche fosse disposta, nel caso concreto, a lavorare anche nella fascia oraria di cui sopra. Pertanto, in Italia, il datore di lavoro può rinviare a casa una donna gestante o puerpera (in questo caso sino al compimento di un anno di età da parte del bambino), senza dover procedere, preliminarmente, ad una riorganizzazione del tempo e/o delle altre circostanze di lavoro al fine di riassegnare la lavoratrice ad una mansione diurna o diversamente configurata, consentendole, in tal modo, di conservare la propria retribuzione per l'intero. Infatti, si precisa che una tale assenza dal lavoro, in conseguenza dell'obbligo di astenersi dal lavoro notturno, implica per la lavoratrice italiana la corresponsione di una retribuzione non più alta dell'80% della retribuzione normale. La Commissione è pertanto dell'opinione che il legislatore italiano, imponendo alla lavoratrice madre il dovere di astenersi dal lavoro notturno e quindi la scelta obbligata di trattenere solo l'80% della retribuzione, contrasti con la Dir. 92/85/CEE - la quale in tal senso non ha stabilito un obbligo, ma un diritto a favore della donna. La stessa normativa nazionale, peraltro, sarebbe incompatibile anche con la suddetta Dir. 76/207/CEE, in quanto, penalizzando sul lavoro la lavoratrice (in quanto madre), contraddice il divieto di discriminazione del lavoratore in base al sesso.

Stato della Procedura

In data 29 settembre 2011 è stato inviato un parere motivato complementare ex art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.