



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2012/2324(INI)

8.5.2013

PROGETTO DI RELAZIONE

sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
(2012/2324(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: **Ádám Kósa**

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE	8

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

(2012/2324(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti il trattato sull'Unione europea, in particolare l'articolo 2, e il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 19,
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare l'articolo 21,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹,
- vista la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica²,
- vista la comunicazione della Commissione su una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti (COM(2005)0224),
- vista la comunicazione della Commissione sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (COM(2008)0225),
- vista la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità,
- vista la proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale,
- vista la sua risoluzione del 20 maggio 2008 sui progressi realizzati in materia di pari opportunità e non discriminazione nell'Unione europea (trasposizione delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE)³,
- vista la sua risoluzione del 21 ottobre 2008 sul controllo dell'applicazione del diritto comunitario – 24a relazione annuale della Commissione⁴,
- vista la sua risoluzione del 25 ottobre 2011 sulla mobilità e l'integrazione delle persone

¹ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

² GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

³ Testi approvati, P6_TA(2008)0212.

⁴ Testi approvati, P6_TA(2008)0494.

con disabilità e la strategia europea in materia di disabilità 2010-2020¹,

- vista la proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca compresi nel quadro strategico comune e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006,
 - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0000/2013),
- A. considerando che è importante che le dichiarazioni e gli impegni politici in materia di lotta contro la discriminazione siano sostenuti dallo sviluppo progressivo e dall'attuazione continua di politiche e disposizioni legislative;
- B. considerando che la non discriminazione e la promozione dei diritti umani dovrebbero essere una priorità dell'Unione europea, come sancito dagli articoli 2, 3 e 6 del trattato sull'Unione europea e dagli articoli 8, 10, 19, 45, 151, 153 e 156 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea², in considerazione della portata della lotta contro la discriminazione in un senso più ampio e in conformità agli articoli 21 e 23 della Carta;
- C. considerando che, sebbene siano trascorsi più di 12 anni dall'adozione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, devono ancora essere superati molti ostacoli per garantire l'uguaglianza davanti alla legge in conformità all'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- D. considerando che l'occupazione è la condizione più importante per l'inclusione sociale e per la vita indipendente e che i livelli di disoccupazione in molti gruppi, in particolare tra i giovani, le persone con disabilità e gli anziani, cui sono rivolti specificamente gli articoli 25 e 26 della Carta dei diritti fondamentali, sono troppo elevati;
- E. considerando, allo stesso tempo, che spesso l'occupazione costituisce l'aspetto più determinante per tutte le persone a rischio di discriminazione sulla base delle motivazioni vietate dalla direttiva 2000/78/CE del Consiglio;
- F. considerando che, a causa della crisi finanziaria e strutturale in Europa, il livello di disoccupazione di diversi gruppi, specialmente i giovani, compresi quelli con disabilità, e gli anziani, è intollerabilmente in rapido aumento, al punto di minacciare la pace sociale e la solidarietà in molti paesi;
- G. considerando che la legislazione dell'Unione non contempla la discriminazione in misura efficace nella maggior parte dei settori di competenza dell'Unione con riferimento ai vari motivi di discriminazione e alle diverse situazioni delle persone interessate;

¹ Testi approvati, P7_TA(2011)0453.

² GU C 326 del 2.10.2012.

- H. considerando che la valutazione della Commissione sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sulla direttiva 2000/78/CE del Consiglio¹ evidenzia una mancanza di coerenza nell'attuazione della legislazione vigente a livello di Stato membro come anche nelle interpretazioni divergenti dei giudici nazionali;
- I. considerando che la direttiva, secondo altri studi e pubblicazioni interessanti, pur coprendo sostanzialmente quattro motivi di discriminazione (religione o convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale), è stata finora citata principalmente in cause di discriminazione fondata sull'età;
1. osserva che, sebbene al momento non siano disponibili analisi più solide né dati attendibili e recenti, le indagini più recenti sulla percezione della discriminazione nell'Unione europea confermano che la discriminazione nel settore dell'occupazione è considerata più diffusa rispetto ad altri settori della vita²;
 2. ricorda che la Corte di giustizia dell'Unione europea ha sempre tenuto conto del fatto che occorre rispettare il patrimonio culturale e costituzionale sulla base dei diritti umani ben consolidati all'uguaglianza e alla non-discriminazione in conformità all'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e che la Carta, segnatamente l'articolo 15, ha dato un nuovo impulso ai diritti dell'uomo applicati nell'Unione europea dal 2009;
 3. ribadisce che i diritti dell'uomo svolgono un ruolo nell'interesse di tutti gli individui e operano a tutela non solo della pace, dell'armonia e della giustizia nella società, ma anche di un'Unione europea molto più forte e flessibile in futuro, con livelli di occupazione più elevati e schemi di ricambio della popolazione e di consumo più sostenibili;
 4. sottolinea che il principio generale della parità di trattamento sancito dalla direttiva 2000/78/CE, che deriva dal consolidato diritto umano all'uguaglianza e alla non discriminazione, è centrale nell'attività della Corte di giustizia e dovrebbe essere interpretato alla luce della Carta dei diritti fondamentali e, in particolare, dei suoi articoli 15 e 21, come conferma la Corte stessa nella sentenza della causa C-297/10 (Hennings);
 5. evidenzia il fatto che la direttiva non definisce il proprio ambito di applicazione specifico al di là del settore dell'occupazione e della formazione in generale, recando peraltro il titolo di quadro generale e che, come ha stabilito la Corte di giustizia nella sua sentenza nella causa C-411/05 (Palacios de la Villa), può essere interpretata in maniera molto più ampia tenendo conto delle sue disposizioni uniche;
 6. sottolinea che, come rileva la Corte di giustizia nella sentenza della causa C-303/06 (Coleman), un'interpretazione restrittiva della direttiva non è accettabile e che la direttiva ha un ambito di applicazione ben più ampio rispetto alla definizione di norme minime, poiché mira a combattere la discriminazione e a promuovere le pari opportunità in tutte le situazioni connesse all'occupazione e alla formazione in generale, per cui qualsiasi eccezione dovrebbe essere considerata unica, come illustrato dalla Corte nelle sentenze

¹ The Evolution and Impact of the Case-Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Commissione europea, novembre 2012.

² Speciale Eurobarometro 393 "Le discriminazioni all'interno dell'UE nel 2012", novembre 2012.

delle cause C-341/09 (Petersen) e C-447/09 (Prigge);

7. ricorda che, secondo la Corte di giustizia, i considerando hanno un'importanza particolare nell'interpretazione della direttiva e che la Corte ha inoltre evidenziato l'importanza della diversità nei luoghi di lavoro come obiettivo e approccio integrativo che in parte si fonda sulla sua giurisprudenza sull'uguaglianza di genere, come illustrato nella sentenza sulle cause riunite C-159/10 (Fuchs) e C-160/10 (Köhler);
8. ricorda che la Corte di giustizia ha inoltre confermato, nella sua sentenza nella causa C-132/11 (Tyrolean Airways), che una differenza di trattamento deve essere chiaramente, giustamente e oggettivamente giustificata sulla base di fattori che differenziano diverse categorie di persone, e che lo stesso trattamento non può applicarsi a casi diversi e a persone le cui situazioni non possono essere comparate, poiché ciò creerebbe ulteriore discriminazione o una discriminazione indiretta;
9. invita gli Stati membri in generale a garantire che la direttiva 2000/78/CE, dopo la sua completa trasposizione, sia pienamente applicata;
10. insiste affinché le sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate a seguito della trasposizione della direttiva 2000/78/CE siano efficaci, proporzionate e dissuasive, in conformità alle sentenze della Corte di giustizia nelle cause C-246/09 (Bulicke), C-303/06 (Coleman) e C-415/10 (Meister);
11. sollecita la Commissione a garantire, mediante procedure di infrazione e di non conformità, che gli Stati membri rispettino i propri obblighi giuridici procedendo alla piena trasposizione della direttiva 2000/78/CE; ritiene che alle sue commissioni competenti dovrebbe essere affidato un ruolo nel monitoraggio continuo degli obblighi degli Stati membri ai sensi della direttiva, in conformità alla sua risoluzione del 21 ottobre 2008 sul controllo dell'applicazione del diritto comunitario – 24^a relazione annuale della Commissione (2008/2046(INI));
12. ritiene che la mancanza di una definizione di disabilità nella direttiva 2000/78/CE possa essere considerata una lacuna; ricorda tuttavia che la Corte di giustizia ha elaborato una definizione sulla base della norma ICF dell'OMS¹ nella sua sentenza nella causa C-13/05 (Chacón Navas), che precisa che la disabilità è un limite che ostacola la piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale, indipendentemente dal fatto che la persona in questione soffra di una malattia curabile o incurabile;
13. raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di sostenere valutazioni indipendenti dell'efficacia della protezione per le vittime di discriminazione oltre alle revisioni quinquennali ufficiali basate sull'articolo 19 della direttiva; propone, oltre all'ulteriore promozione degli organismi per la parità, di avviare un progetto pilota attraverso il quale sia possibile sostenere le organizzazioni istituite per legge e non che aiutano le vittime di discriminazione;
14. accoglie favorevolmente la proposta della Commissione di una clausola di condizionalità

¹ Classificazione internazionale delle capacità funzionali, dell'handicap e della salute (Organizzazione mondiale della sanità, Nazioni Unite), 2001

ex ante sull'attuazione della legislazione anti discriminazione dell'Unione nel progetto di regolamento sulle disposizioni comuni sui Fondi;

15. chiede agli Stati membri e alla Commissione di riconsiderare attentamente ma quanto prima la loro posizione nello stallo dei negoziati su una direttiva generale contro la discriminazione in sede di Consiglio, come riferito nella sua risoluzione del 25 ottobre 2011 sulla mobilità e l'integrazione delle persone con disabilità e la strategia europea in materia di disabilità 2010-2020 (2010/2272(INI));
16. raccomanda alla Commissione europea di rivedere la posizione di applicare un ragionamento e un metro generali ma giuridicamente non universali a casi diversi per persone diverse al fine di garantire la coerenza di uguali diritti nel riflettere la diversità, invece di far valere gli stessi diritti indipendentemente dalle differenze che vi possono essere tra le persone in ragione delle loro caratteristiche reali basate sulla natura, le (dis)abilità, le capacità e le competenze;
17. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

La direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro è stata approvata più di 12 anni fa.

È stata approvata appena qualche settimana prima che venisse proclamata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In seguito all'entrata in vigore del trattato di Lisbona la Carta, che ora ha valore vincolante, è poi divenuta un punto di riferimento in termini di applicazione dei diritti umani e fondamentali nell'Unione europea.

Parallelamente, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha elaborato e stabilito le proprie interpretazioni delle norme relative all'uguaglianza presenti nei trattati dell'UE dal 1974 nel settore dell'occupazione e in particolare della parità di accesso delle donne al lavoro. La Corte ha inoltre elaborato norme e strumenti per applicare e interpretare il concetto di parità di trattamento in un numero crescente di cause incentrate sulla direttiva 2000/78/CE del Consiglio. Tali interpretazioni indicano altresì che non vi è un ragionamento da applicare universalmente o esclusivamente ma vi sono invece approcci plasmati con cura caso per caso, basati su circostanze diverse, per ciascun tipo di causa di discriminazione, in funzione del parere della Corte sull'applicazione della direttiva.

Successivamente all'entrata in vigore del trattato di Lisbona, il principio della parità di trattamento ha ottenuto maggiore attenzione. L'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ora stabilisce che "nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

Comunque il Parlamento europeo ha adottato il suo parere sulla direttiva del Consiglio sull'applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale¹ nel quadro della procedura di consultazione il 2 aprile 2009. Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, il 1° dicembre 2009, la proposta ora rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 19 del TFUE. Stando a una risposta del Consiglio europeo a un'interrogazione parlamentare scritta², la presidenza intende presentare al Consiglio una relazione di avanzamento il 20 giugno 2013. Per sua stessa precisazione, il Consiglio non è in grado di prevedere la durata o l'esito dei negoziati in corso sul progetto di direttiva, che deve essere approvato all'unanimità dal Consiglio per poter essere adottato.

¹ PE 418.014v03-00

² E-000378-13