



24.6.2010

COMUNICAZIONE AI MEMBRI

Oggetto: Petizione 1688/2009, presentata da Luigi Caligiuri, cittadino italiano, a nome del "Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali" (CSA/RAL), corredata di 4 firme, sul regime di congedo presso l'Agenzia interregionale per il fiume Po

1. Sintesi della petizione

Il firmatario ritiene che le nuove condizioni previste dal regime di congedo in vigore presso l'Agenzia interregionale per il fiume Po siano in contrasto con la normativa comunitaria in materia di condizioni di lavoro. Il firmatario sostiene che le nuove norme penalizzano soprattutto i dipendenti disabili e i dipendenti che si occupano dell'assistenza di questi ultimi. Secondo il firmatario, il nuovo regolamento è svantaggioso per le famiglie ed è incompatibile con le politiche sociali, la solidarietà sociale, la tutela delle minoranze e degli anziani e la garanzia di pari opportunità per uomini e donne. Il firmatario chiede che la questione sia esaminata dal Parlamento europeo.

2. Ricevibilità

Dichiarata ricevibile il 25 febbraio 2010. La Commissione è stata invitata a fornire informazioni (articolo 202, paragrafo 6, del regolamento).

3. Risposta della Commissione, ricevuta il 24 giugno 2010.

“La petizione

Il firmatario lamenta il fatto che un organo pubblico italiano, l’Agenzia Interregionale per il fiume Po, ha imposto nuove condizioni ai propri dipendenti riguardo ai diritti al permesso retribuito speciale previsto da un contratto collettivo nazionale del 1995.

La petizione riguarda in particolare i criteri di autorizzazione per l’uso di tre giorni l’anno di

permesso retribuito concesso per particolari motivi personali o familiari (articolo 19, comma 2, del contratto collettivo nazionale del comparto enti locali del 6 luglio 1995). Il firmatario sostiene che le nuove condizioni sono particolarmente svantaggiose per le persone con disabilità e solleva questioni di compatibilità, soprattutto sotto il profilo dei diritti umani/fondamentali.

Le osservazioni della Commissione

A livello europeo la direttiva 2003/88/CE stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. e disciplina, tra l'altro, determinati aspetti concernenti le ferie annuali. In conformità dell'articolo 7 della direttiva gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. La direttiva stabilisce inoltre che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

L'importante sentenza della Corte di giustizia nella causa BECTU del 2001 ha chiarito la rilevanza e gli obiettivi del diritto a ferie annuali retribuite. La Corte ha ritenuto che 'il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite va considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla stessa direttiva 93/104'¹.

La direttiva 2000/78/CE² sulla parità di trattamento in materia di occupazione stabilisce un quadro generale per lottare contro la discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. Vieta tra l'altro la discriminazione basata sulla disabilità. La Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato nella causa Coleman³ che la tutela contro la discriminazione e le molestie prevista nella direttiva 2000/78/CE non è limitata alle persone che siano esse stesse disabili, ma si applica anche se un datore di lavoro discrimina direttamente o molesta un dipendente, se la discriminazione o le molestie sono causate dalla disabilità del figlio del lavoratore al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno.

L'Italia ha recepito la direttiva in questione con l'adozione del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, modificato successivamente dalla legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea.

L'Italia ha recepito il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dalla direttiva sull'orario di lavoro con il decreto legislativo n. 66/2003, che all'articolo 4 stabilisce che ogni prestatore di

¹ BECTU (causa C-173/99), punto 43.

² GU L 303 del 2.12.2000, pagg. 16-22.

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:IT:PDF>

lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Le modifiche cui si riferisce la petizione non riguardano detta disposizione.

Specifici tipi di permesso, quali quelli previsti all'articolo 19, comma 2, del contratto nazionale collettivo del 6 luglio 1995 concessi per particolari motivi personali o familiari, sono pertanto aggiuntivi ai diritti di cui all'articolo 10 e non rientrano nel campo di applicazione della direttiva 2003/88/CE. Pertanto, fintantoché gli Stati membri prevedono il diritto a un permesso annuo retribuito di almeno quattro settimane (come richiesto dalla direttiva), possono definire liberamente i criteri relativi all'uso di altri tipi di permesso retribuito, tenendo soprattutto conto che la finalità di tali permessi differisce da quella del permesso retribuito annuo, quale prescritto nella direttiva.

Il firmatario sostiene inoltre che i regolamenti contestati non siano conformi ad altre misure nazionali italiane, tra cui la circolare 8/2008 sulla funzione pubblica; questo aspetto non sembra sollevare alcuna questione di diritto dell'UE.

Per quanto riguarda l'applicazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione, occorre notare che, come evidenziato dal firmatario, le nuove norme introdotte dall'Agenzia Interregionale per il fiume Po offrono un'interpretazione in qualche misura restrittiva delle norme nazionali applicabili. In conformità delle nuove condizioni, il permesso speciale retribuito per malattia grave di un familiare può essere accordato soltanto in caso di ricovero in ospedale o di servizi pubblici di emergenza.

Secondo la Commissione non risulta che tali disposizioni comportino una discriminazione nei confronti di lavoratori con disabilità, né nei confronti di lavoratori i cui figli hanno disabilità. In quest'ultimo caso, infatti, riguardano dipendenti che abbiano figli con disabilità e dipendenti i cui figli non siano disabili. Infine, in alcune situazioni, il primo gruppo di lavoratori può risultare meno svantaggiato dalle nuove norme, in quanto i figli, a seconda dei casi concreti, possono perfino avere necessità di andare più spesso in ospedale.

Quindi, in conclusione, sulla base delle informazioni disponibili, la Commissione ritiene che la misura nazionale contestata non sia incompatibile con i requisiti della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

In ogni caso, poiché il principio di divieto di discriminazione basata sulla disabilità inscritto nella direttiva 2000/78/CE è stato recepito in Italia, se un cittadino ritiene di essere stato vittima di una discriminazione, può portare il proprio caso dinanzi a un giudice nazionale sulla base della pertinente legislazione europea e nazionale. Il controllo dell'applicazione delle direttive ai singoli casi compete alle giurisdizioni nazionali.

Infine, per quanto riguarda il riferimento del firmatario alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, si deve sottolineare che, conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, le disposizioni della Carta 'non estendono in alcun modo le competenze dell'Unione definite nei trattati'. Ai sensi dell'articolo 51 della Carta, inoltre, le sue disposizioni si applicano alle autorità degli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. È quindi confermata la validità della conclusione formulata in precedenza.

Conclusioni

Dalle informazioni disponibili non risulta che la misura nazionale contestata sia incompatibile con i requisiti della direttiva sull'orario di lavoro o della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Ad avviso della Commissione, la petizione riguarda questioni che esulano dal campo di applicazione del diritto dell'UE e rientrano nella sfera di competenza delle autorità nazionali.”