



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru petiții

24.6.2010

COMUNICARE CĂTRE MEMBRI

Ref.: **Petiția nr. 1688/2009, adresată de Luigi Caligiuri, de cetățenie italiană, în numele „Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali” (Coordonarea sindicală a regiunilor autonome și autonomiei locale) - CSA/RAL, însoțită de 5 semnături, privind condițiile de acordare a concediilor în cadrul Agenției interregionale Po River (Italia)**

1. Rezumatul petiției

Petiționarul consideră că noile condiții de acordare a concediilor introduse de Agenția interregională Po River încalcă legislația UE privind condițiile de muncă, fiind dezavantajoase mai ales pentru persoanele cu handicap și angajații care acordă asistență persoanelor cu handicap. De asemenea, el susține că noile reglementări afectează viața familiilor și subminează politicile sociale, solidaritatea socială, protecția minorităților și a persoanelor vârstnice, precum și legislația care garantează egalitatea de șanse între bărbați și femei. Prin urmare, petiționarul solicită Parlamentului European inițierea unei investigații în acest sens.

2. Admisibilitate

Declarată admisibilă la 25 februarie 2010. Comisia a fost invitată să furnizeze informații [articolul 202 alineatul (6) din Regulamentul de procedură].

3. Răspunsul Comisiei, primit la 24 iunie 2010

Petiția

Petiționarul se plânge de faptul că un organism public din Italia (Agenția interregională Po River) a impus angajaților noi condiții de acordare a concediului special cu plată prevăzut de o convenție colectivă la nivel național din 1995.

CM\822470RO.doc

PE445.604v01-00

Petiția se referă în special la criteriile de acordare a celor trei zile anuale de concediu plătit pentru motive personale sau familiale (articolul 19 alineatul (2) din convenția colectivă la nivel național EE.LL. încheiată la 06.07.1995). Petiționarul susține că noile condiții sunt dezavantajoase mai ales pentru persoanele cu handicap și ridică semne de întrebare privind compatibilitatea în special cu drepturile omului/fundamentale.

Observațiile Comisiei

La nivel european, Directiva 2003/88/CE stabilește cerințe minime legate de siguranță și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru. Directiva reglementează, printre altele, anumite aspecte privind concediul anual. În conformitate cu articolul 7 din directivă, statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor plătite prevăzute de legislația și/sau practicile naționale. În continuare, directiva prevede că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Importanta hotărâre pronunțată de Curtea de Justiție în cauza BECTU, în 2001, a clarificat semnificația și obiectivele dreptului la concediu anual plătit. Curtea a apreciat că „dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se pot face derogări și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE”¹.

Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea/ocuparea forței de muncă (Directiva 2000/78/CE²) stabilește un cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Aceasta interzice, printre altele, discriminarea pe motiv de handicap. În cauza Coleman³, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a apreciat că protecția împotriva discriminării directe și a hărțuirii pe care o prevede Directiva 2000/78/CE nu se limitează la persoanele care au ele înseși un handicap, ci se aplică și în cazul în care un angajator discriminează în mod direct sau hărțuiește un angajat, atunci când un astfel de tratament defavorabil se întemeiază pe handicapul copilului acestuia, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor.

Italia a transpus respectiva directivă prin adoptarea „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”, ulterior modificată prin „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 delle Comunità europee”.

Italia a transpus dreptul la concediu anual plătit stipulat de Directiva privind organizarea timpului de lucru prin Decretul legislativ 66/2003, care prevede la articolul 10 că fiecare

¹ BECTU (Cauza C-173/99), punctul 43.

² JO L 303, 2.12.2000, p. 16–22.

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

lucrător are dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Modificările la care se referă petiția nu afectează această prevedere.

Prin urmare, concediile speciale, cum sunt cele prevăzute la articolul 19 alineatul (2) din convenția colectivă la nivel național din 06.07.1995, acordate pentru motive personale sau familiale, completează drepturile stipulate la articolul 10 și nu pot fi considerate ca făcând parte din domeniul de aplicare a Directivei 2003/88/CE. În consecință, atâta timp cât statele membre prevăd dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni (după cum prevede directiva), acestea sunt libere să stabilească criteriile de acordare a altor concedii plătite suplimentare, în special având în vedere faptul că obiectivul unor astfel de concedii speciale diferă de obiectivul concediului anual plătit, astfel cum este prevăzut în directivă.

Petiționarul susține, de asemenea, că reglementările contestate nu sunt compatibile cu alte măsuri naționale din Italia, inclusiv Circulara nr. 8/2008 privind serviciul public. Acest lucru nu pare să fie legat de dreptul comunitar.

Cât despre aplicarea Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea/ocuparea forței de muncă (Directiva 2000/78/CE), trebuie menționat că, după cum subliniază petiționarul, noile condiții stabilite de Agenția interregională Po River reprezintă o interpretare întrucâtva restrictivă a normelor italiene aplicabile. Conform noilor reglementări, concediul special plătit pe motiv de boală gravă a unui membru al familiei poate fi acordat doar în cazul internărilor în spital sau la un serviciu public de urgență.

În opinia Comisiei, se pare că aceste reglementări nu fac discriminări împotriva lucrătorilor cu handicap și nici a lucrătorilor care au copii cu handicap. În fapt, în acest ultim caz, sunt afectați atât lucrătorii care au copii cu handicap, cât și cei care nu au copii cu handicap. În final, în unele situații, primii ar putea fi mai puțin dezavantajați de noile reguli, din moment ce copiii acestora, de la caz la caz, ar fi nevoiți să meargă mai des la spital.

Prin urmare, în concluzie, pe baza informațiilor disponibile, Comisia consideră că măsura națională contestată nu contravine cerințelor Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea/ocuparea forței de muncă.

În orice caz, din moment ce Italia a transpus principiul interzicerii discriminării pe motiv de handicap stipulat în Directiva 2000/78/CE, în situația în care un cetățean consideră că a suferit o discriminare, acesta poate iniția o acțiune judiciară pe lângă o instanță națională pe baza legislației naționale și europene relevante. Verificarea aplicării directivelor în cazuri specifice ține, în principiu, de jurisdicțiile naționale.

În sfârșit, în ceea ce privește referirea făcută de petiționar la Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie subliniat că, în conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, dispozițiile Cartei „nu extind în niciun fel competențele Uniunii, astfel cum sunt definite în tratate”. În plus, în conformitate cu articolul 51 din Cartă, dispozițiile acesteia se adresează autorităților statelor membre numai în cazul în care pun în aplicare dreptul Uniunii. Prin urmare, concluzia menționată anterior rămâne validă.

Concluzii

Din informațiile disponibile, s-ar părea că măsura națională contestată nu contravine cerințelor Directivei privind organizarea timpului de lucru și nici ale Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea/ocuparea forței de muncă. În opinia Comisiei, prezenta petiție se referă la chestiuni care nu intră în sfera dreptului comunitar și/sau sunt de competența autorităților naționale.