

COMMISSIONE EUROPEA
DG Occupazione, affari sociali e inclusione

Affari sociali – Disabilità e inclusione
Il Capo Unità

Bruxelles, 24/05/2017
EMPL.C.3/RCH/ck

Sig.ra Lina CAMPAGNA
Sindacato Autonomo Europeo
Scuola ed Ecologia – SAESE
e-mail: sindacato@pec.saese.eu

Oggetto: La sua lettera di denuncia del 15.04.2016

Referenza: CHAP(2016)1305

Egregia Signora Campagna,

La prego cortesemente di scusarci per il ritardo involontario con cui rispondiamo alla Sua lettera, e che è dovuto a un eccezionale aumento del carico di lavoro nel corso dell'ultimo anno.

La sua denuncia si riferisce principalmente al fatto che uno dei membri del suo Sindacato (SAESE), il Professor Orbiello, abbia subito una presunta discriminazione sul luogo di lavoro legata a convinzioni di matrice sindacale, che a suo avviso costituisce una violazione del divieto di discriminazione sulla base delle convinzioni personali.

Dopo aver esaminato attentamente le Sue affermazioni, vorrei far presente quanto segue.

Il divieto di discriminazione a causa delle convinzioni personali è un principio generale della legislazione UE, sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, e che trova espressione specifica nella Direttiva 2000/78/CE¹ (la Direttiva) che vieta le discriminazioni basate, tra l'altro, sulle convinzioni personali nel contesto dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

Tuttavia, in assenza di un precedente legale della Corte di Giustizia Europea (CGE) su cosa debba essere considerata come una "convinzione personale", la lettura che diamo dell'ambito materiale della Direttiva 2008/78/EC è che il concetto di "convinzione" debba essere considerato come legato al concetto di "convinzione (o credo) religiosa", riferendosi quindi a una credenza o convinzione filosofica (come l'essere atei o agnostici, per esempio), che non deve necessariamente essere di natura religiosa, ma che allo stesso

¹ 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 (GU L 303, del 02.12.2000, p. 16), adottata dal Consiglio sulla base dell'articolo 13 del trattato CE: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

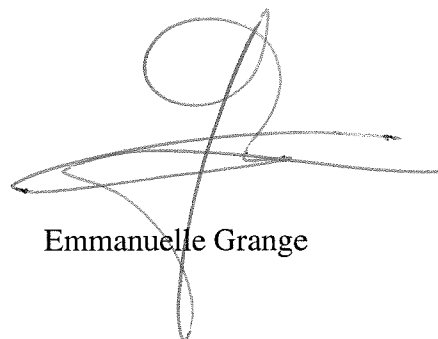
tempo non riguarda le opinioni politiche². Di conseguenza, tale definizione non include l'impegno personale che spinge un individuo a dedicare il suo tempo alle azioni intraprese da un organo sindacale o altra organizzazione professionale.

Pertanto, il fatto di cui lei ci rende partecipi non può essere considerato come una violazione delle disposizioni Europee antidiscriminazione.

Tenuto conto di quanto sopra la Sua denuncia sarà archiviata entro quattro settimane dalla data della presente lettera salvo che non riceviamo da Lei nuove informazioni tali da comprovare che l'Italia non ha attuato adeguatamente la normativa dell'UE nella legislazione nazionale.

Mi dispiace di non poterle essere di maggiore aiuto in quest'occasione.

Voglia gradire i nostri più distinti saluti.



Emmanuelle Grange

² Cfr. Allegato II della Relazione congiunta sull'applicazione della 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 etnica e 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 (SWD(2014)5 finale, del 17.01.2014):

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/swd_2014_5_en.pdf

La preghiamo di notare che questo documento ("Staff Working Document") esiste solo in versione Inglese e che il testo summenzionato è una traduzione di cortesi che le è fornita dalla Direzione Generale Lavoro e Affari Sociali della Commissione.