

2) Assenza di discriminazione e parità di trattamento nell'ambito professionale

a. Direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro

Gazzetta ufficiale n. L 343 del 23/12/2011, pag. 0001-0009

[Considerazioni]

(29) Gli Stati membri dovrebbero attuare le disposizioni della presente direttiva senza discriminazioni fondate su sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale, in particolare in conformità 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.

b. Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale

Gazzetta ufficiale n. L 327 del 05/12/2008 pag. 0009 – 0014

CAPO II - CONDIZIONI DI LAVORO E D'OCCUPAZIONE

Articolo 5 - Principio della parità di trattamento

1. Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e

b) la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale.

(...)

c. Regolamento (CE) n. 1927/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione

Gazzetta ufficiale n. L 406 del 30/12/2006 pag. 0001 – 0006, modificato da Regolamento (CE) n. 546/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, Gazzetta ufficiale n. L 167 del 29/06/2009 pag. 0026 - 0029

Articolo 7 Parità tra uomini e donne e non discriminazione

La Commissione e gli Stati membri assicurano che la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione del FEG. La Commissione e gli Stati membri

adottano misure adeguate per prevenire qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nelle varie fasi di esecuzione del FEG e in particolare nell'accesso al FEG.

d. Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

Gazzetta ufficiale n. L 373 del 21/12/2004 pag. 0037 – 0043

[Considerazioni]

(3) Oltre a vietare la discriminazione, è importante che al tempo stesso vengano rispettati gli altri diritti e libertà fondamentali, tra cui la tutela della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito, nonché la libertà di religione.

e. Regolamento (CE, Euratom) n. 723/2004 del Consiglio, del 22 marzo 2004, che modifica lo statuto dei funzionari delle Comunità europee e il regime applicabile agli altri agenti di dette Comunità

Gazzetta ufficiale n. L 124 del 27/04/2004 pag. 0001 - 0118

Allegato I Modifica dello statuto dei funzionari delle Comunità Europee

Lo statuto dei funzionari delle Comunità europee è modificato come segue:

1. (...)

3. L'articolo 1 bis diventa l'articolo 1 quinquies ed è modificato come segue:

a) Il paragrafo 1 è sostituito dal testo seguente:

"1. Nell'applicazione del presente statuto è proibita ogni discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale.

Ai fini del presente statuto, le unioni non matrimoniali sono equiparate al matrimonio, a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste all'articolo 1, paragrafo 2, lettera c), dell'allegato VII."

(...)

30. L'articolo 26 è modificato come segue.

a) Al terzo comma, il testo seguente è aggiunto dopo i termini "lettera raccomandata": "all'ultimo indirizzo indicato dal funzionario."

b) Il quarto comma è sostituito dal testo seguente: "Nel fascicolo non può figurare alcun riferimento alle attività e alle opinioni politiche, sindacali, filosofiche o religiose del funzionario, alla sua origine razziale o etnica o al suo orientamento sessuale.

Il comma precedente non vieta tuttavia l'inserimento nel fascicolo di atti amministrativi e documenti noti al funzionario che risultano necessari all'applicazione del presente statuto."

(...)

Allegato II Modifica del regime applicabile agli altri agenti delle Comunità Europee

45. Il titolo IV diventa titolo V ed è inserito il seguente titolo IV:

"Titolo IV Degli agenti contrattuali

Capitolo 3 Condizioni di assunzione

Articolo 82

1. Gli agenti contrattuali sono assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri senza distinzione di origine razziale o etnica, di credo politico, filosofico o religioso, di età o di disabili-

tà, di sesso o di orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare.

f. Codice di condotta della Banca centrale Europea in conformità dell'articolo 11.3 del regolamento interno della Banca centrale europea

Gazzetta ufficiale n. C 076 del 08/03/2001 pag. 0012 - 0015

2. Principi fondamentali

2.1. Parità di trattamento e assenza di discriminazione [1° comma]

I destinatari sono tenuti ad evitare ogni forma di discriminazione e in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, invalidità fisiche, preferenze sessuali, opinioni politiche, orientamenti filosofici o convinzioni religiose.

g. 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

Gazzetta ufficiale n. L 303 del 02/12/2000 pag. 0016 - 0022

[Considerazioni]

(...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

(...)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.

(...)

(26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.

(...)

(29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.

(...)

(31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.

(...)

Capo I Disposizioni generali

Articolo 1 Obiettivo

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e il lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Articolo 2 Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

Articolo 4 Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

(...)

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizza-

zioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

Capo III Disposizioni particolari

Articolo 15 Irlanda del Nord

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali servizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.

2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

h. Regolamento (CE, CECA, Euratom) n. 781/98 del Consiglio del 7 aprile 1998 che modifica lo statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità in materia di parità di trattamento

Gazzetta ufficiale n. L 113 del 15/04/1998 pag. 0004 - 0005

Articolo 1

Lo statuto dei funzionari delle Comunità europee è modificato come segue:

1) dopo l'articolo 1, è inserito il seguente articolo:

«Articolo 1 bis

1. I funzionari hanno diritto, nell'applicazione dello statuto, alla parità di trattamento senza alcun riferimento, diretto o indiretto, alla razza, al credo politico, filosofico o religioso, al sesso od all'orientamento sessuale, fatte salve le norme statutarie pertinenti che richiedono uno stato civile determinato.»

(...)

2) all'articolo 27, il secondo comma è sostituito dal testo seguente:

«I funzionari sono scelti senza distinzione di razza, di credo politico, filosofico o religioso, di sesso od orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare».

Articolo 2

Il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee è modificato come segue:

(...)

2) all'articolo 12, il secondo comma del paragrafo 1 è sostituito dal testo seguente:

«Gli agenti temporanei sono scelti senza distinzione di razza, credo politico, filosofico o religioso, di sesso od orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare»;

(...)

i. Regolamento (CECA, CEE, Euratom) n. 1860/76 del Consiglio, del 29 giugno 1976, che stabilisce il regime applicabile al personale della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Gazzetta ufficiale n. L 214 del 06/08/1976 pag. 0024 – 0046, modificato da Regolamento (Euratom, CECA, CEE) n. 680/87 del Consiglio del 23 febbraio 1987, Gazzetta ufficiale n. L 072 del 14/03/1987 pag. 0015 - 0028

Capitolo 3 Condizioni di assunzione

Articolo 23

1. L'assunzione degli agenti deve assicurare alla Fondazione la collaborazione di persone dotate delle più alte qualità di competenza, rendimento e integrità, assunte secondo una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri delle Comunità europee.

Gli agenti sono scelti senza distinzione di razza, di religione o di sesso.

(...)