

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Documento di seduta

FINALE
A5-0342/2002

9 ottobre 2002

RELAZIONE

sulla petizione, dichiarata ricevibile, relativa alla discriminazione nei confronti dei sacerdoti nel Regno Unito, presentata dal reverendo Owen (petizione 395/2001)
(2002/2209(INI))

Commissione per le petizioni

Relatore: The Earl of Stockton

INDICE

	Pagina
PAGINA REGOLAMENTARE	4
PROPOSTA DI RISOLUZIONE.....	5
MOTIVAZIONE.....	8
ALLEGATO	11
PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'OCCUPAZIONE E GLI AFFARI SOCIALI...	14

PAGINA REGOLAMENTARE

Il 26 aprile 2001 la petizione 395/2001, presentata dal reverendo Owen sulla discriminazione nei confronti dei sacerdoti nel Regno Unito, è stata deferita alla commissione per le petizioni a norma dell'articolo 174, paragrafo 5 del regolamento.

Nella riunione del 19 settembre 2001 la commissione per le petizioni ha dichiarato ricevibile la petizione e ha deciso di elaborare una relazione a norma dell'articolo 175, paragrafo 1 del regolamento.

Nella riunione del 21 febbraio 2002 ha nominato relatore The Earl of Stockton.

Nella seduta del 26 settembre 2002 il Presidente del Parlamento ha comunicato di aver consultato per parere la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, su richiesta della commissione per le petizioni.

Nelle riunioni del 12 settembre 2002 e 8 ottobre 2002 la commissione per le petizioni ha esaminato il progetto di relazione.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato la proposta di risoluzione all'unanimità

Erano presenti al momento della votazione Vitaliano Gemelli (presidente), Astrid Thors (vicepresidente), Felipe Camisón Asensio, Michael Cashman, Marie-Hélène Descamp, Glyn Ford, Janelly Fourtou, Laura González Álvarez, Margot Keßler, Jean Lambert, Ioannis Marinos, Christian Ulrik von Boetticher, Rainer Wieland, Eurig Wyn e Stavros Xarchakos.

Il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali è allegato.

La relazione è stata depositata il 9 ottobre 2002.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione sulla petizione del Reverendo Owen, dichiarata ricevibile, relativa alla discriminazione nei confronti dei sacerdoti nel Regno Unito (Petizione n. 395/2001) (2002/2209(INI))

Il Parlamento europeo,

- vista la petizione n. 395/2001,
- visto l'articolo 175 del suo regolamento, e in particolare i paragrafi 1 e 5,
- visti la relazione della commissione per le petizioni e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A5-0342/2002),
- A. considerando che i membri del clero dovrebbero godere degli stessi diritti umani previsti per gli altri cittadini dell'Unione europea,
- B. considerando che le loro relazioni con i datori di lavoro nel Regno Unito sono governate dal diritto comune e dal diritto ecclesiastico, che non garantiscono al clero quei diritti essenziali cui dovrebbe avere titolo, e in particolare il diritto, in caso di controversia, a un giudizio equo e pubblico da parte di un tribunale indipendente e imparziale,
- C. ricordando le responsabilità del reverendo Raymond Owen quale parroco ("team rector") della parrocchia di Hanley, Stoke-on-Trent (Regno Unito), e il modo in cui è stato sospeso dalle sue funzioni nel luglio 1999,
- D. considerando che la direttiva del Consiglio 2000/78/CE del novembre 2000 istituisce un quadro generale per le pari opportunità in materia di occupazione, benché la sua applicazione a determinate categorie di lavoratori atipici dipenda da definizioni risultanti dalla legislazione e dall'esecuzione nazionali,
- E. considerando che le disposizioni della direttiva del Consiglio 91/533/CEE non si applicano al clero nel Regno Unito, mentre si applicano in alcuni altri Stati membri dell'UE,
- F. rilevando, in tale contesto, che le direttive si riferiscono in vario modo a lavoratori, lavoratori dipendenti e alla popolazione lavoratrice ma che non viene fornita nessuna definizione standardizzata di tali definizioni; notando altresì che la gamma di persone cui questi termini si applicano sembrerebbe variare a seconda delle direttive e che spesso deve essere definita dalla legislazione nazionale,

- G. considerando che le autorità ecclesiastiche hanno cercato di rimuovere il reverendo Owen e la sua famiglia dal loro domicilio, domicilio concesso in godimento al parroco di Hanley per lo svolgimento delle sue funzioni,
- H. considerando che sussistono dubbi sul fatto che le norme istituite dal Consiglio arcivescovile riguardo alla nomina e agli obblighi dei parroci siano state applicate in modo adeguato nel caso del reverendo Owen,
- I. considerando che occorre chiaramente garantire che il clero non sia svantaggiato rispetto ad altri lavoratori per quanto concerne i diritti all'occupazione e le possibilità di risarcimento,
1. invita la Chiesa d'Inghilterra a rivedere il modo in cui sono state assunte, nei confronti del reverendo Raymond Owen, le decisioni che hanno portato alla sua sospensione dall'incarico di parroco di Hanley, e a riesaminare le sue conclusioni alla luce degli argomenti sostenuti nella presente relazione, in particolare per quanto concerne i diritti riconosciuti al reverendo Owen;
 2. riconosce che la situazione del reverendo Raymond Owen è inaccettabile ai sensi dell'articolo 136 del trattato di Roma, sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, dell'articolo 47 della Carta dei diritti e delle libertà fondamentali, sul diritto a un giudizio equo e pubblico da parte di un tribunale indipendente e imparziale, e sembra altresì violare l'articolo 6 della Convenzione europea sui diritti dell'uomo;
 3. ritiene che non vi sia alcun elemento atto a suggerire che il reverendo Owen si sia comportato in un modo tale da poter condurre, quale risultato di un processo equo, a una sua sospensione dall'incarico;
 4. ritiene che vi siano evidenti violazioni della giustizia naturale e dei basilari diritti umani nelle procedure di cui ci si è avvalsi per giustificare la sospensione del reverendo Owen dall'incarico e il tentativo di allontanarlo dal suo domicilio;
 5. si rammarica che come sottolineato nella petizione del Reverendo Owen, taluni tipi di rapporti di lavoro, specialmente quelli per natura "atipici", non siano coperti dalla tutela del lavoro ai sensi della legislazione della Comunità europea, con il risultato che gli interessati possono trovarsi ad usufruire di possibilità giuridiche o di ricorso insufficienti contro decisioni che li riguardino;
 6. nota in tale contesto che le direttive si riferiscono a diverse categorie di lavoratori (ad es.: "lavoratori", "lavoratori dipendenti" e "popolazione lavoratrice"), ma che non viene fornita nessuna definizione standardizzata di tali definizioni; nota inoltre che la fascia di persone cui si applicano queste definizioni sembra differire a seconda delle direttive e che inoltre essa è spesso lasciata alla definizione delle legislazioni nazionali;
 7. ritiene che possano esistere buoni motivi per escludere talune categorie di lavoratori, ad esempio i lavoratori effettivamente autonomi, dall'applicazione di talune direttive o

da talune disposizioni in esse contenute;

8. accetta in particolare il fatto che non sempre può essere appropriato per motivi costituzionali offrire a taluni tipi di lavoratori - quali il clero e i rappresentanti eletti - gli stessi fori di ricorso di quelli offerti ad altri lavoratori economicamente dipendenti;
9. ritiene tuttavia che nessun lavoratore dovrebbe essere svantaggiato in termini di diritti di lavoro, inclusi quelli relativi a un giusto processo, a meno che non esistano motivazioni obiettive;
10. incarica la Commissione di porre in atto un'ampia revisione delle sue direttive in materia di occupazione, e in particolare della direttiva 91/533/CEE, al fine di assicurare che i diritti esistenti siano estesi alla gamma più ampia possibile di lavoratori, e in particolare a quanti dipendono da un unico datore di lavoro o da un'unica fonte di reddito per la loro sopravvivenza, e di avanzare proposte a tale riguardo;
11. invita inoltre la Commissione a presentare una o varie proposte perché ciò avvenga ed inoltre a specificare chiaramente la categoria dei lavoratori coperti in futuro nelle proposte legislative;
12. invita in particolare la Commissione ad impegnarsi in un dialogo costruttivo con gli Stati membri ed invita inoltre questi ultimi a fare lo stesso nel proprio interno in modo che i lavoratori con una posizione costituzionale distinta godano di tutti i diritti occupazionali, sia concreti che procedurali, coerentemente con detta posizione;
13. esorta tutte le parti a risolvere le loro controversie nello spirito della riconciliazione e della comprensione che è proprio della Chiesa e che corrisponde ai principi basilari su cui la democrazia si fonda ed è preservata all'interno dell'Unione europea;
14. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio e a Sua Grazia, l'Arcivescovo di Canterbury.

MOTIVAZIONE

Introduzione

Nell'aprile 2001 il reverendo Raymond Owen ha presentato una petizione al Parlamento europeo, con cui proponeva appello contro la decisione del suo vescovo di sospenderlo dall'incarico di parroco di Hanley, Stoke-on-Trent, a decorrere dal 18 luglio 1999. Il reverendo Owen ha ricoperto l'incarico di parroco dal gennaio 1991, inizialmente per un periodo di sette anni, poi, a seguito di un'estensione, per ulteriori 18 mesi. Secondo il firmatario, il processo che ha portato alla sua sospensione da parte del vescovo di Stafford presenta delle pecche sostanziali, e sono mancate adeguate garanzie personali nel corso della riunione di revisione indetta per discutere il rinnovo dell'incarico di parroco, riunione condotta in omaggio alle linee direttrici di cui al Codice di prassi raccomandate per i ministri del culto ("Team and Group Ministries"), pubblicato sotto l'egida del Comitato permanente del Sinodo generale della Chiesa d'Inghilterra.

Il reverendo Owen fa presente non solo che nel corso del procedimento non sono stati rispettati i suoi diritti fondamentali, ma che le autorità del Regno Unito hanno violato o applicato in modo improprio delle direttive europee. Nella sua petizione denuncia in particolare di aver subito delle discriminazioni, in violazione dell'articolo 13 del trattato di Amsterdam e degli articoli 48, paragrafo 2 e 112 del trattato di Roma. Lamenta inoltre che la direttiva del Consiglio 91/533/CEE dell'ottobre 1991 non sia stata trasposta correttamente nella legislazione del Regno Unito.

La commissione per le petizioni ha trasmesso la petizione del reverendo Owen all'Esecutivo, che l'ha esaminata, inviando una risposta nel dicembre 2001. La Commissione non ha potuto individuare alcuna violazione del trattato o dell'attuale legislazione dell'UE. Precisa che l'articolo 13 del trattato di Amsterdam non attribuisce diritti a singole persone, ma fornisce una base giuridica alla direttiva del Consiglio 2000/78/CE del novembre 2000, che istituisce un quadro generale per la parità di opportunità in materia di occupazione. Quest'ultima, tuttavia, entrerà in vigore solo alla fine del 2003.

La Commissione ritiene che la direttiva del Consiglio 91/533/CEE si applichi a qualsiasi lavoratore subordinato che abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito e/o disciplinato dalla legislazione vigente in uno Stato membro. Essa tuttavia non contiene una definizione comunitaria di lavoratore subordinato, compito, questo, lasciato alla legislazione nazionale sull'occupazione. Ove, secondo la Commissione, i membri del clero non abbiano lo status di lavoratore subordinato ai sensi delle leggi nazionali, le disposizioni della direttiva non possono applicarsi.

Nella dichiarazione resa dinanzi alla commissione il 24 gennaio 2002, il reverendo Owen ha insistito sulla graduale erosione, dopo la guerra, dei diritti fondamentali del clero in materia di occupazione, dichiarando: "L'antica protezione dell'ufficio allodiale è stata eliminata, e molti membri del clero sono stati licenziati... quali membri di parrocchie ("team ministries"), cui le licenze possono essere revocate in qualunque momento". Impossibilitato a proporre appello dinanzi alle istanze competenti per il lavoro del Regno Unito, si è rivolto ai tribunali per un

riesame del suo caso, ma senza successo. Le autorità della Chiesa hanno chiesto di rientrare in possesso del suo domicilio, il Rettorato, e una controquerela, basata sugli articoli 6 e 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, è attualmente pendente presso i tribunali.

La situazione del reverendo Owen resta attualmente irrisolta, ma la commissione per le petizioni ritiene che il caso meriti una relazione all'attenzione del Parlamento, considerati i principi in gioco e l'apparente irragionevolezza delle procedure che tante sofferenze hanno provocato al reverendo Owen, alla sua famiglia, e probabilmente ai suoi parrocchiani. Da parte di una Chiesa di Stato come la Chiesa d'Inghilterra ci si sarebbe aspettati una maggiore attenzione e considerazione.

Principi

Il diritto inglese contrappone la posizione di "incaricato", come il parroco di una parrocchia, a quella di "lavoratore subordinato". La legge non garantisce al primo la stessa protezione del secondo in materia di occupazione.

Il Consiglio arcivescovile della Chiesa d'Inghilterra ha cercato di spiegare la distinzione, dal proprio punto di vista, in una nota riguardante il contesto giuridico del caso. Secondo tale organo, molti sacerdoti della Chiesa d'Inghilterra e molti sacerdoti che svolgono il loro incarico nelle parrocchie sono unicamente degli incaricati e non firmano alcun contratto d'assunzione per i servizi resi. La Chiesa d'Inghilterra allega giurisprudenza al riguardo.

In modo non intenzionale, essa tocca tuttavia un punto importante quando dichiara quanto segue: "Il grado di sicurezza del posto di cui gode un membro del clero incaricato è disciplinato dal diritto ecclesiastico, che... è parte del diritto inglese e dipende dal posto occupato. L'alto clero, come vescovi, arcidiaconi, diaconi, canonici residenti di cattedrali e rettori di vicariati o parrocchie, godono di un grado molto alto di sicurezza del posto, soggetti a fattori di cui al paragrafo 5 infra. (Vi torneremo più avanti). Ad essi si applica un'età di pensionamento obbligatoria, normalmente 70 anni, e possono essere rimossi dall'incarico a seguito di procedimenti disciplinari di natura giudiziaria... a causa di cattive condizioni di salute... o, in taluni casi (previa compensazione finanziaria), in caso di cessazione delle relazioni in una parrocchia o di abolizione del relativo incarico. Altri membri del clero – come sacerdoti o curati – godono di un grado meno elevato di sicurezza del posto, ma quando un membro del clero nominato per un periodo prefissato è rimosso dal servizio durante tale periodo, a seguito di un procedimento disciplinare o per altri motivi, *tale decisione è soggetta a un diritto d'appello.*"

Lo stesso documento definisce il concetto di "team ministry" (disciplinato dalla Pastoral Measure del 1983, ora emendata dalla Team and Group Ministries Measure del 1995) come una collaborazione tra due o più sacerdoti volta a fornire cure pastorali in una determinata zona (eventualmente con l'assistenza di altri membri del clero o laici). Il "team" comprende il rettore, *che è responsabile della sua conduzione*, e uno o più vicari.

Il paragrafo 5 del documento del Consiglio arcivescovile chiarisce che la Measure del 1983 consentiva al *rettore del "team" di svolgere la propria funzione per un periodo indefinito*, alle

condizioni summenzionate, a differenza del vicario, nominato per un numero specifico di anni, pari a sette, a meno che in casi particolari non fosse stato specificato un periodo diverso. Il reverendo Owen è stato nominato rettore nel 1991 ai sensi della Measure del 1983. Solo nel 1995 la nuova Measure ha sancito che tutti i rettori, come pure i vicari, *nominati dopo l'entrata in vigore della misura*, avrebbero svolto la propria funzione per un numero di anni specificato.

Conclusioni provvisorie

Vi sono quindi una serie di anomalie; o si possono fare una serie di ipotesi.

Il reverendo Owen è stato nominato ai sensi della Measure del 1983, che garantisce una durata indefinita alla funzione di rettore, e in tal caso non ci sono le condizioni per una sua rimozione. In caso di rimozione si sarebbe dovuta concordare una compensazione finanziaria.

Se è stato nominato rettore nel 1991, ai sensi della Measure del 1983, ma è stato concordato un termine fisso e specifico di sette anni, i suoi diritti e i suoi doveri sono stati disciplinati da una decisione anomala rispetto a un contratto di assunzione o a una relazione giuridicamente vincolante, che si aggiunge al suo status di affidatario di un incarico. Ciò è rafforzato dal riconoscimento che tali doveri comprendono la conduzione del "team". Non gli è stato consentito di avvalersi del diritto di appello contro la decisione del vescovo ed è stato costretto ad adire i tribunali.

Comunque sia, sembra essere avvenuta un'ingiustizia.

Il reverendo Owen ha fornito una serie di documenti riguardanti la sua busta paga, le imposte sul reddito e i contributi assicurativi della sezione del fisco riguardante la Chiesa.

Ha descritto i contrasti emersi nel corso delle riunioni di riesame che hanno portato alla decisione del vescovo di Stafford, e il meno che si possa dire dei resoconti di tali riunioni è che rappresentano chiaramente una testimonianza unilaterale, in cui al reverendo Owen non è stato riconosciuto alcun diritto di difesa.

I suoi diritti fondamentali sembrano essere stati chiaramente negati non solo dalle procedure peculiari utilizzate in questo caso (che inoltre non sembrano aver rispettato lo spirito del codice di prassi raccomandate della stessa Chiesa d'Inghilterra), ma anche dal fatto che il suo caso sembra essere estraneo sia al diritto inglese, sia a quello europeo. Se la natura permanente del suo contratto quale "team leader" è tuttavia accettata dalle autorità della Chiesa anche se non gli si dovessero applicare le disposizioni della Measure del 1983, e si riconosce pertanto l'esistenza di un contratto giuridicamente vincolante, può esserci motivo di considerare che egli sia stato un dipendente della Chiesa e che quindi abbia diritto alla protezione di entrambe le legislazioni, tanto quella inglese, quanto quella europea.

La commissione auspica che la discussione venga approfondita sulla base di tali considerazioni e intende chiedere il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali.

19 dicembre 2001

COMUNICAZIONE AI MEMBRI

Petizione n. 395/2001, presentata da Raymond Owen, cittadino britannico, sul suo licenziamento, presuntivamente discriminatorio

1. Sintesi della petizione

L'autore è pastore della "Church of England" e riferisce di essere stato licenziato dal suo vescovo; ciò gli causa gravi problemi di ordine finanziario e familiare, visto che in tal modo ha perso il diritto all'abitazione che gli spettava in base al suo incarico. Egli ritiene di essere vittima di discriminazione per motivi di religione, cittadinanza e del paese in cui lavora, perché, se lavorasse in Svezia, Danimarca, Finlandia o in alcuni altri Stati membri, potrebbe adire le vie legali. La "House of Lords" si è rifiutata di accogliere una petizione inviata dal firmatario. L'autore afferma che questa situazione discende dalla violazione del diritto comunitario da parte del Regno Unito, che non ha recepito nella propria normativa la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo da parte del datore di lavoro di informare i lavoratori sulle condizioni applicabili al contratto o alla relazione di lavoro.

Informazioni

– Il firmatario ha contattato i deputati Roy Perry e Glyn Ford.

2. Ricevibilità

Dichiarata ricevibile il 19 settembre 2001. La Commissione è stata invitata a fornire informazioni conformemente all'articolo 175, paragrafo 3 del regolamento.

3. Risposta della Commissione, ricevuta il 13 dicembre 2001

Fatti

Il reverendo Raymond Owen, pastore della Church of England, nel gennaio 1999 è stato oggetto di una revisione del termine di permanenza in carica in qualità di parroco nella parrocchia di Hanley, nella Diocesi di Lichfield.

Su proposta della commissione di revisione, il vescovo ha informato il firmatario che la sua permanenza in carica sarebbe cessata il 18 luglio 1999.

Secondo il firmatario, la procedura di revisione presentava molte anomalie procedurali. Pertanto ha portato il caso davanti all'Alta Corte di Giustizia per ottenere l'autorizzazione a inoltrare una richiesta di revisione giudiziaria della decisione del vescovo. La richiesta è stata respinta, sebbene i tre giudici abbiano criticato le modalità di gestione del processo di revisione. Anche un ricorso alla House of Lords e una petizione inviata alla medesima sono stati respinti.

Il firmatario ritiene di essere stato vittima di discriminazione per motivi di religione, cittadinanza e per il paese in cui lavora. Afferma inoltre che il Regno Unito non ha recepito nella propria normativa la direttiva 91/533/CEE del Consiglio del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo da parte del datore di lavoro di informare i lavoratori sulle condizioni applicabili al contratto o alla relazione di lavoro.¹.

Valutazione

Relativamente alla presunta discriminazione

A norma dell'articolo 13 è importante sottolineare che questa disposizione di per sé non conferisce agli individui alcun diritto applicabile davanti ai tribunali nazionali o in seno alla Corte di giustizia europea.

Detto articolo costituisce il fondamento legale di una serie di strumenti giuridici volti a combattere la discriminazione, con specifico riferimento alla direttiva del Consiglio 2000/78 del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Detta direttiva stabilisce un principio generale per la proibizione di qualsivoglia discriminazione diretta o indiretta basata, *inter alia*, su religione o convinzione personale. Gli Stati membri devono approvare le legislazioni, le normative e le disposizioni amministrative necessarie per rispettare la direttiva entro e non oltre il 2 dicembre 2003. Essa non può essere pertanto applicabile a eventi occorsi prima di tale data.

Relativamente all'applicazione della direttiva 91/533/CEE

La direttiva 91/533/CEE si applica a qualsiasi lavoratore subordinato che abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legislazione vigente in uno Stato membro e/o disciplinato dal diritto vigente in uno Stato membro.

Questa direttiva mira a una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale disconoscimento dei loro diritti e a offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro. A tale scopo, la direttiva sancisce che ogni lavoratore subordinato deve ricevere un documento contenente informazioni sugli aspetti essenziali del contratto o della relazione di lavoro.

Sebbene la direttiva miri a promuovere un elevato grado di convergenza nelle legislazioni in materia di occupazione e condizioni di lavoro degli Stati membri, essa non contiene una definizione comunitaria di "lavoratore subordinato", "contratto di lavoro" o "relazione di

¹ GUL 288, del 18.10.1991, pag. 32.

lavoro”. Essa pertanto si applica solo a soggetti che, negli Stati membri, sono protetti in quanto lavoratori subordinati dalla legislazione nazionale in materia di occupazione.

E' possibile rilevare alcune differenze nei diversi Stati membri per quanto concerne la copertura della legislazione in materia di occupazione di determinate categorie di individui, come quella degli ecclesiastici. Laddove agli stessi non è conferito lo stato di lavoratori subordinati a norma della legislazione nazionale, anche le disposizioni della direttiva 91/533/CEE non sono applicabili nei loro confronti. Questo è per l'appunto il caso del Regno Unito. Una tale assenza totale di armonizzazione non costituisce discriminazione sulla base della nazionalità a norma della legislazione comunitaria.

Conclusioni

Sulla base delle summenzionate informazioni, i servizi della Commissione ritengono che la presente petizione possa essere chiusa.

1° ottobre 2002

PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'OCCUPAZIONE E GLI AFFARI SOCIALI

destinato alla commissione per le petizioni

sulla petizione presentata dal Reverendo Owen, dichiarata ricevibile, sulla discriminazione nei confronti dei sacerdoti nel Regno Unito (petizione n. 395/2001) (2002/2209(INI))

Relatrice per parere: Elspeth Attwooll

PROCEDURA

Nella riunione del 19 giugno 2002 la commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha nominato relatrice per parere Elspeth Attwooll.

Nelle riunioni dell'11 settembre 2002 e 30 settembre 2002 ha esaminato il progetto di parere.

In quest'ultima riunione ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione: Theodorus J.J. Bouwman, presidente; Marie-Hélène Gillig, vicepresidente; Elspeth Attwooll, relatrice per parere; Jan Andersson, Regina Bastos, Ieke van den Burg, Chantal Cauquil (in sostituzione di Sylviane H. Ainardi), Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti (in sostituzione di Enrico Boselli), Anne-Karin Glase, Roger Helmer, Stephen Hughes, Anna Karamanou, Dieter-Lebrecht Koch (in sostituzione di Philip Bushill-Matthews), Arlette Laguiller, Jean Lambert, Raffaele Lombardo, Thomas Mann, Mario Mantovani, Paolo Pastorelli (in sostituzione di Rodi Kratsa-Tsagaropoulou), Bartho Pronk, Herman Schmid, Anne E.M. Van Lancker e Barbara Weiler.

CONCLUSIONI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per le petizioni, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

Conclusione 1

si rammarica che come sottolineato nella petizione del Reverendo Owen, taluni tipi di rapporti di lavoro, specialmente quelli per natura “atipici”, non siano coperti dalla tutela del lavoro ai sensi della legislazione della Comunità europea, con il risultato che gli interessati possono trovarsi ad usufruire di possibilità giuridiche o di ricorso insufficienti contro decisioni che li riguardano;

Conclusione 2

nota in tale contesto che le direttive si riferiscono a diverse categorie di lavoratori (ad es.: “lavoratori”, “lavoratori dipendenti” e “popolazione lavoratrice”), ma che non viene fornita nessuna definizione standardizzata di tali definizioni; nota inoltre che la fascia di persone cui si applicano queste definizioni sembra differire a seconda delle direttive e che inoltre essa è spesso lasciata alla definizione delle legislazioni nazionali;

Conclusione 3

ritiene che possano esistere buoni motivi per escludere talune categorie di lavoratori, ad esempio i lavoratori effettivamente autonomi, dall'applicazione di talune direttive o da talune disposizioni in esse contenute;

Conclusione 4

accetta in particolare il fatto che non sempre può essere appropriato per motivi costituzionali offrire a taluni tipi di lavoratori - quali il clero e i rappresentanti eletti – gli stessi fori di ricorso di quelli offerti ad altri lavoratori economicamente dipendenti;

Conclusione 5

ritiene tuttavia che nessun lavoratore dovrebbe essere svantaggiato in termini di diritti di lavoro, inclusi quelli relativi a un giusto processo, a meno che non esistano motivazioni obiettive;

Conclusione 6

invita pertanto la Commissione a effettuare un riesame esauriente delle sue direttive nel settore dell'occupazione per garantire che i diritti esistenti siano applicati alla massima gamma possibile di lavoratori;

Conclusione 7

invita inoltre la Commissione a presentare una o varie proposte perché ciò avvenga ed inoltre

a specificare chiaramente la categoria dei lavoratori coperti in futuro nelle proposte legislative;

Conclusione 8

invita in particolare la Commissione ad impegnarsi in un dialogo costruttivo con gli Stati membri ed invita inoltre questi ultimi a fare lo stesso nel proprio interno in modo che i lavoratori con una posizione costituzionale distinta godano di tutti i diritti occupazionali, sia concreti che procedurali, coerentemente con detta posizione.