

Bruxelles, 30 aprile 2024
(OR. en)

9094/24

**Fascicolo interistituzionale:
2008/0140(CNS)**

**ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299**

NOTA

Origine:	Presidenza
Destinatario:	Consiglio
n. doc. prec.:	8616/1/24 REV 1
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL CONSIGLIO recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale <i>- Dibattito orientativo</i>

Si allega per le delegazioni una nota di indirizzo elaborata dalla presidenza in vista del dibattito orientativo sul tema in oggetto nella sessione del Consiglio EPSCO del 7 maggio 2024.

Direttiva sulla parità di trattamento (articolo 19)*Dibattito orientativo*

L'Unione europea si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini (articolo 2 del trattato sull'Unione europea). In tale contesto, uno degli obiettivi dell'Unione è quello di combattere la discriminazione. L'articolo 19 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) conferisce al Consiglio il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale¹.

L'attuale quadro giuridico in materia di lotta alla discriminazione a livello dell'Unione europea è frammentato. Tale quadro protegge dalla discriminazione nel settore dell'occupazione per tutti i motivi di cui all'articolo 19 TFUE, vale a dire il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale². Al di fuori dell'ambito dell'occupazione, tuttavia, la discriminazione è vietata solo se fondata sul sesso e sulla razza o l'origine etnica; a livello dell'UE, al di fuori del settore dell'occupazione non esiste alcuna protezione contro la discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale³. Il rafforzamento delle norme minime relative agli organismi per la parità contribuirà presto a una migliore applicazione dell'attuale quadro giuridico⁴.

¹ Inoltre, gli articoli 153 e 157 TFUE impongono l'azione dell'Unione nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, in particolare in relazione alla parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

² Si vedano in particolare le direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE del Consiglio, la direttiva 2006/54/CE, la direttiva (UE) 2019/1158, la direttiva (UE) 2022/2381 e la direttiva (UE) 2023/970.

³ Si vedano in particolare la direttiva 2000/43/CE e la direttiva 2004/113/CE.

⁴ Si vedano le direttive da adottare sulla base delle proposte COM(2022) 688 final e COM(2022) 689 final.

Secondo l'ultimo Eurobarometro speciale sulla discriminazione, gli intervistati hanno segnalato una discriminazione diffusa nel loro paese fondata sulla religione o le convinzioni personali (42 %), la disabilità (49 %), l'età (45 %) o l'orientamento sessuale (54 %)⁵. Circa un intervistato su cinque (21 %) riferisce di essersi sentito personalmente discriminato o di aver subito molestie negli ultimi 12 mesi. Tra gli esempi figurano la discriminazione di persone di età compresa tra i 15 e i 24 anni quando si trovano in caffè, ristoranti, bar o locali notturni (25 % degli intervistati) e quando frequentano una scuola o un'università o fanno domanda di ammissione (21 %). I pensionati, d'altro canto, segnalano discriminazioni nei negozi o nelle banche (18 %) e quando utilizzano o richiedono servizi sanitari (17 %). Questi dati confermano quelli che figurano nella relazione 2018 sui diritti fondamentali, da cui emergono le particolari sfide che gli anziani si trovano ad affrontare per quanto riguarda la parità di trattamento⁶.

Secondo i dati del 2019 pubblicati dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), la discriminazione nei confronti delle persone LGBT, anche al di fuori del settore dell'occupazione, è aumentata tra il 2012 e il 2019 (dal 37 % al 43 %)⁷.

Circa il 25 % degli intervistati musulmani nell'ambito dell'indagine UE-MIDIS II della FRA afferma di aver subito discriminazioni nei 12 mesi precedenti a causa della propria origine etnica o migratoria, il che comprende la religione o le convinzioni religiose⁸. Circa il 21 % degli intervistati ebrei in un'indagine della FRA del 2017 sulla discriminazione e i reati generati dall'odio nei confronti degli ebrei⁹ afferma di aver subito discriminazioni a causa della propria religione o delle proprie convinzioni in uno o più settori della vita quotidiana nei 12 mesi precedenti l'indagine. Circa il 43 % delle persone con disabilità dichiara di avere difficoltà a fruire di servizi quotidiani, quali acquisti di generi alimentari, servizi bancari, servizi postali, assistenza sanitaria di base e trasporti pubblici¹⁰.

5 Commissione europea, Eurobarometro speciale 535: discriminazione nell'UE nel 2023 (dicembre 2023).

6 FRA (2018), "[Shifting perceptions: Towards a rights-based approach to ageing](#)" (Cambiamento delle percezioni: verso un approccio all'invecchiamento basato sui diritti), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni.

7 "[Equality in der EU 20 years from the initial implementation of the equality directives](#)" (La parità nell'UE a 20 anni dalla prima attuazione delle direttive sulla parità), FRA, aprile 2021; FRA (2020), "[EU-LGBTI Survey II – A long way to go for LGBTI equality](#)" (Indagine UE-LGBTI II – La lunga strada da percorrere per l'uguaglianza delle persone LGBTI), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni, pag. 10.

8 FRA (2017), "[Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – Musulmani: una selezione di risultati](#)", Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni, pag. 25.

9 FRA (2018), "[Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU](#)" (Esperienze e percezioni di antisemitismo – Seconda indagine sulla discriminazione e i reati generati dall'odio subiti dagli ebrei nella UE), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni, pag. 60.

10 FRA (2017), "[From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities](#)" (Dalla vita in istituto alla vita nella comunità – Parte III: risultati per le persone con disabilità), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni.

La discriminazione è stata esacerbata dai recenti eventi mondiali. Nel 2022 la FRA aveva già segnalato una "crescita esponenziale" di contenuti antisemiti online¹¹. Anche le persone musulmane subiscono sempre più discriminazioni, intimidazioni e molestie¹².

La discriminazione comporta un costo per la società. Secondo uno studio realizzato nel 2023 dal Servizio Ricerca del Parlamento europeo (EPRS), il completamento del quadro giuridico a livello dell'UE genererebbe un beneficio netto stimato a 55 milioni di EUR all'anno in termini di PIL se l'azione dell'UE comportasse un miglioramento del 5 % dei risultati scolastici e dello stato di salute delle persone discriminate¹³. Analogamente, uno studio dell'EPRS del 2018 sul costo della non Europa¹⁴ valuta il prezzo della discriminazione e della non inclusione delle persone con disabilità in termini di i) mancati guadagni dovuti all'esclusione dal mercato del lavoro, nell'ordine di 468-763 milioni di EUR; ii) costi aggiuntivi di accesso a beni e servizi, nell'ordine di 15-41 miliardi di EUR all'anno; iii) un costo della vita più elevato, tra 15 e 41 miliardi di EUR; e iv) mancati guadagni dovuti a un livello di istruzione inferiore, tra 61 e 98 milioni di EUR. D'altro canto, i dati mostrano che, laddove attuate, le misure di accomodamento ragionevole tendono a dare i loro frutti, sia in termini di produttività dei dipendenti che di benefici economici per le imprese. Nella valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva del 2008 sulla parità di trattamento¹⁵ vengono stimati tipi di costi simili per quanto riguarda la discriminazione basata sull'orientamento sessuale.

¹¹ ["Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU"](#) (Antisemitismo nel 2022: panoramica degli episodi di antisemitismo registrati nell'UE), [Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali \(europa.eu\)](#).

¹² Comunicazione della Commissione "No place for hate" (Nessuna tolleranza per l'odio), dicembre 2023.

¹³ ["Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe \(2022-2032\)"](#) (Accrescere il valore aggiunto europeo in un'epoca di sfide globali - Mappatura del costo della non Europa (2022-2032)).

¹⁴ [Cost of Non-Europe Report](#) (relazione sul costo della non Europa), [2018](#).

¹⁵ Doc. 11531/08 ADD 1, pag. 34.

Affrontare e prevenire la discriminazione è anche un investimento nella coesione, nella competitività e nella resilienza dell'Europa in un mondo interconnesso e in rapida evoluzione. Garantisce una società più equa, aumentando la partecipazione alla vita economica e sociale e riducendo l'esclusione sociale. Nella sua recente relazione intitolata "*Much more than a market*"¹⁶, Enrico Letta ha constatato che la discriminazione persistente di cui sono vittime gruppi specifici, che sia dovuta al genere, alla disabilità, all'origine etnica o ad altri fattori, ostacola la loro piena partecipazione al nostro mercato unico e compromette la promessa di opportunità per tutti. Ciò richiede azioni mirate, nuovi finanziamenti e un monitoraggio minuzioso al fine di eliminare gli ostacoli sistemici. Analogamente, la Commissione indica nel suo piano d'azione sulla carenza di manodopera e di competenze, presentato il 20 marzo 2024, che è essenziale sostenere l'attivazione delle persone sottorappresentate e lottare contro la discriminazione nell'istruzione fin dalla più giovane età al fine di rimediare alla carenza di manodopera e di competenze che rischia di ostacolare la competitività dell'Europa¹⁷.

La direttiva sulla parità di trattamento proposta

Il 2 luglio 2008 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva del Consiglio intesa a estendere la tutela contro la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale al di fuori del mondo del lavoro. La direttiva orizzontale sulla parità di trattamento proposta, che completa la legislazione UE vigente nel settore, intende vietare la discriminazione per i motivi suesposti negli ambiti seguenti: protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, istruzione, e accesso a beni e servizi, inclusi gli alloggi. Il Parlamento europeo ha adottato il suo parere il 2 aprile 2009¹⁸ nel quadro della procedura di consultazione. Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, il 1° dicembre 2009, la proposta ora rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 19 TFUE; è pertanto necessaria l'unanimità in sede di Consiglio, previa *approvazione* del Parlamento europeo.

Il Consiglio non è ancora stato in grado di raggiungere l'unanimità richiesta sulla proposta, presentata 16 anni fa. Durante l'ultimo dibattito orientativo tenutosi nel giugno 2023, sotto la presidenza svedese, i ministri hanno esaminato come rispondere alle restanti preoccupazioni relative alla certezza del diritto, alla sussidiarietà e ai costi di attuazione.

¹⁶ [Relazione di Enrico Letta - "Much more than a market" \(aprile 2024\).](#)

¹⁷ [Far fronte alla carenza di manodopera e di competenze nell'UE - Commissione europea \(europa.eu\).](#)

¹⁸ Cfr. doc. A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/Verdi/Alleanza libera europea) è stata nominata relatrice dall'attuale Parlamento.

La presidenza belga ha intrapreso sostanziali lavori supplementari per rispondere alle preoccupazioni in sospeso. Il testo risultante figura nel documento 8616/1/24 REV 1.

Nonostante tali sforzi, non è stata ancora raggiunta la necessaria unanimità a sostegno del testo di compromesso.

In questo contesto, i ministri sono invitati a rispondere al seguente quesito:

Dato che le tre principali questioni in sospeso sollevate dalle delegazioni, che riguardavano la certezza del diritto, la sussidiarietà e i costi di attuazione, sono state prese in considerazione nell'attuale testo di compromesso, quali ulteriori azioni sarebbero ancora necessarie per consentire al Consiglio di raggiungere un orientamento generale sulla direttiva durante la presidenza belga, tenendo conto anche dell'aumento della discriminazione fondata sui motivi e nei settori contemplati dalla proposta di direttiva?
