

**LA DISCIPLINA ANTIDISCRIMINATORIA NEL DIRITTO DELL'UNIONE
EUROPEA: LE FONTI**

Firenze, 8 marzo 2019

Dai valori...

Art. 2 TUE: L'Unione 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.

Art. 3 (3) TUE: L'UE combatte l'esclusione sociale e la discriminazione e promuove la giustizia e la protezione sociale, l'uguaglianza tra donne e uomini

Art. 8 TFUE: in tutte le sue attività l'UE deve eliminare le ineguaglianze e promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini;

Art. 10 TFEU: definendo e attuando le politiche e attività, l'UE deve mirare a combattere la discriminazione sulla base del sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale

... ai divieti...

Art. 18 TFUE: Divieto di discriminazione per motivi di nazionalità

Art. 157 (1) TFUE: ogni Stato membro dovrà assicurare l'applicazione del principio di pari retribuzione per donne e uomini per un lavoro dello stesso valore.

Art. 19 TFUE: può 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 sessuale

Art. 153 TFUE: l'UE sosterrà e completerà le attività degli Stati membri nel settore dell'uguaglianza tra uomini e donne con riferimento al mercato del lavoro e al trattamento nel lavoro;

... alla Carta dei diritti fondamentali UE

- **Articolo 20 Uguaglianza davanti alla legge**
- **Articolo 21 Non discriminazione**
 - 1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale
 - 2. Nell'ambito d'applicazione dei Trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità
- **Articolo 23 Parità tra donne e uomini**
 - La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
 - Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Sentenza su efficacia diretta e indiretta
- **Articoli 24, 25 e 26**

...passando per il diritto derivato

- Direttiva che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
(Dir. 2000/43/CE)
- Direttiva che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro
(Dir. 2000/78/CE)
- Direttiva 2006/54/UE che attua il principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e condizioni di lavoro
- 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
- Direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità, e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio

...e il principio generale

- Defrenne
- Mangold
- Kukucdeveci
- Dansk Industri
- Egenberger
- Léger

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE E PRINCIPIO GENERALE

- Valenza economico/sociale
- Vincolo imperativo che limita l'azione sia dei soggetti pubblici sia dei soggetti privati
 - Efficacia diretta verticale e orizzontale
 - Anche quando la regola è scritta in una direttiva ma è espressione di un principio generale
- Diverso ambito di applicazione
 - «Manipolazione» delle fonti?

Diverso il giudizio sulla discriminazione

- Principio generale/Carta/Trattato
 - Sempre accertamento di una giustificazione oggettiva
- Direttive
 - Discriminazione diretta
 - No giustificazioni se non quelle espressamente previste
 - Discriminazione indiretta
 - Giustificazioni oggettive

DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

- Sistema di tutela
 - Effettività dei diritti
- Giudizio sulla discriminazione
 - DEFINIZIONI
 - ONERE DELLA PROVA
 - LEGITTIMAZIONE ATTIVA
 - SANZIONI

IMPATTO ORDINAMENTO ITALIANO

- Settore nel quale non si è verificato un conflitto
- Ha dato in un certo senso sostanza all'art. 3 Cost.
- PROBLEMA:
 - DIFFICOLTA' A RICONOSCERE IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO COME UN AUTONOMO SETTORE DEL DIRITTO
 - RAZZA/STRANIERI
 - SESSO/GENERE
 - DISABILITA'
 - DIRITTO DEL LAVORO

CAUSE

- Ordinamento basato sulla centralità dell'art. 3 Cost., ritenuta norma pervasiva e sufficiente a garantire qualsiasi protezione contro le differenze di trattamento
- Varie disposizioni già presenti nell'ordinamento, soprattutto in materia di diritto del lavoro, terreno «privilegiato» nell'applicazione dei divieti di discriminazione
 - Art. 15 Statuto dei lavoratori
- Non soddisfacente attuazione
 - Legislazione frammentata
 - Stratificazione di normative di ordine sostanziale e processuale

TENDENZE NELLA GIURISPRUDENZA

- Cass. 11165/2017; 11166/2017
 - Legittimazione soggetti collettivi

Rinvio pregiudiziale

- Interpretazione o validità della norma UE
- Non interpretazione della norma interna
- Non soluzione del caso di fronte al giudice nazionale
- Caso Abercrombie
 - Corte d'appello di Milano ritiene discriminatorio il licenziamento al compimento del 25° compleanno
 - Contratto di lavoro intermittente
 - Cassazione rinvio alla Corte
 - Cassazione ordinanza di ritorno: 4223/2018

Sistema di tutela

- Nozioni
 - Discriminazione diretta e indiretta
 - Molestia
- Trattamento meno favorevole rispetto anche ad un tertium comparationis ipotetico
- Nessuna rilevanza dell'intenzione
- Giustificazione oggettiva

Sistema di tutela

- Diritto alla protezione legale contro le discriminazioni
 - procedure amministrative/giurisdizionali secondo quanto previsto dai singoli ordinamenti
 - Autonomia procedurale: art. 19 TUE; ...
- Ricorsi collettivi/rappresentativi: diritto di azione da parte di associazioni, organizzazioni per conto o a sostegno della vittima e con il suo consenso
- Onere della prova: parziale inversione
- Protezione delle vittime
- Sanzioni - efficaci, proporzionate e dissuasive

Discriminazione indiretta - Giustificazione oggettiva

- Scopo legittimo
- Strumento appropriato e necessario
- Proporzionale
- Eccezioni: es. forze armate, polizia, carceri

Giustificazione inammissibile

- Risparmiare costi senza altre ragioni non può mai costituire una giustificazione legittima per giustificare una discriminazione

Caso Feryn 2008

- Datore di lavoro pubblica un annuncio di lavoro nel quale precisa che non assumerà lavoratori stranieri
- Feryn vende e installa porte basculanti e sezionali; ha registrato una ritrosia da parte dei propri clienti ad avere porte installate da stranieri
- “Devo soddisfare le esigenze dei miei clienti. Se lei dice: ‘Voglio quel tale prodotto o lo voglio così o così’, e io dico: ‘Non lo faccio, faccio venire lo stesso quelle persone’, allora lei dirà: ‘Non la voglio più quella porta’. Così io dovrò chiudere bottega. Dobbiamo venire incontro alle esigenze dei nostri clienti. Questo non è un mio problema, non ho creato io questo problema in Belgio. Io voglio solo che la società vada avanti e che alla fine dell’anno raggiungiamo il nostro fatturato e come lo raggiungo?...devo raggiungerlo come vuole il cliente!”.

ACCEPT 2013

- La supposta omosessualità di un giocatore avevano condotto al fallimento della stipulazione di un contratto con la Società calcistica Steaua Bucaresti
- Noto ex calciatore rumeno e manager della società afferma che nella sua squadra non saranno mai impiegati giocatori omosessuali
 - «piuttosto che ingaggiare un calciatore presentato come omosessuale, il sig. Becali preferirebbe avvalersi di un giocatore della squadra giovanile»

Velo islamico

- Divieto di indossare il velo è legittimo?
 - Divieto di indossare simboli religiosi
 - Principio di neutralità/laicità
 - Luoghi pubblici
 - Ambito di lavoro privato?
- Discriminazione diretta o indiretta?
 - Kokott: discriminazione diretta
 - Sharpston: discriminazione diretta
- Giustificata?
 - Kokott: art. 4, par. 1, dir. 2000/78: sì; art. 2, par. 5, dir. 2000/78: no
 - Sharpston: art. 4, par. 1, dir. 2000/78: no; se discriminazione indiretta: giustificazione oggettiva
- Proporzionale?