

## **Il quadro giuridico dell'UE sull'uguaglianza**

9 maggio 2019



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

# **Il quadro giuridico dell'UE sull'uguaglianza**

[chiara.favilli@unifi.it](mailto:chiara.favilli@unifi.it)

Applying Anti-Discrimination Law  
ERA – SSM Firenze, 9 maggio 2019

## Dagli obiettivi ...

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;

## ...ai divieti....

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

Art. 19 TFUE: Il Consiglio può adottare le misure appropriate per combattere la discriminazione basata sul sesso...;

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;

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.

## ... 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
- **Efficacia diretta orizzontale**
  - AM&S

## ...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

## ...e il principio generale

- Defrenne 1976
- Mangold 2005
- Kucdeveci 2010
- Dansk Industri 2016

## Diritto internazionale

- CEDU
  - Art. 14 e Prot. 12
- Convenzioni OIL
- Convenzione NU 1965 contro discriminazione razziale
- Convenzione NU 1979 sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne

## 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

## DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

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

## 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

## CORTE EDU

- Non rileva differenza tra discriminazione diretta o indiretta
- La Corte valuta sempre se esiste una differenza di trattamento e se possa essere giustificata
- Quasi sempre ritenuto legittimo soprattutto riconoscendo un ampio margine di apprezzamento agli Stati

## 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 aveva 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»

## ACHBITA 2017

- Politica di neutralità
  - Norma interna che tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni.
- Discriminazione indiretta
- Giustificabile
  - Finalità legittima
    - La volontà di mostrare una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa deve essere considerata legittima
    - La volontà dei datori di lavoro di mostrare nei rapporti con i clienti una immagine di neutralità rientra nella libertà d'impresa riconosciuta all'art. 16 della Carta ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro coinvolga nel perseguimento di tale obiettivo soltanto i dipendenti che si suppone entrino in contatto con i clienti del medesimo
  - Coerente con CEDU
- Carattere appropriato: politica di neutralità realmente perseguita in modo sistematico e coerente
- Mezzi impiegati proporzionali e necessari
  - Stretto necessario: es. solo lavoratori che entrano a contatto con i clienti
  - Possibile alternativa al licenziamento?

## Bougnaoui 2017

- Discriminazione diretta
- In mancanza di una norma interna all'impresa siamo di fronte ad una discriminazione diretta
- Giustificabile se fosse un requisito essenziale determinante dell'attività lavorativa
  - Lo è la volontà di un datore di lavoro di tenere conto del desiderio del cliente?

## Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa

- La Corte ha chiarito che non è il motivo su cui si basa la differenza di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante ma una caratteristica ad esso legata
- Solo in casi strettamente limitati si può ammettere e solo per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata
- Requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa si svolge e non può includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente