

IL QUADRO GIURIDICO DELL'UE SULL'EGUAGLIANZA

Silvia Borelli, Università di Ferrara (Italia)

ERA - 19 ottobre 2020



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.



DAI PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE AL PRINCIPIO GENERALE DI EGUAGLIANZA

Il fondamento economico delle norme antidiscriminatorie nel
Trattato di Roma

Il fondamento sociale di queste norme nella giurisprudenza della
CGCE (*Defrenne I e II*)

Articoli 20 e 21 della Carta UE: eguaglianza davanti alla legge ed
eguaglianza formale (e sostanziale?)

Il riconoscimento di un principio generale di eguaglianza nell'UE
(*Mangold*)



L'EFFICACIA DEL PRINCIPIO GENERALE DI EGUAGLIANZA DELL'UE

Effetto diretto del principio (*Küçükdeveci*)

Irrilevanza dei principi della certezza del diritto e della tutela del legittimo affidamento (*Dansk Industri*)

Problema: l'effetto diretto orizzontale delle Direttive UE (*Cresco Investigation*)



DIRETTIVE UE SUI DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE - PANORAMICA

- [Direttiva 2000/43/CE](#) contro la discriminazione basata sulla razza e l'origine etnica.
- [Direttiva 2000/78/CE](#) contro la discriminazione sul lavoro per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
- [Direttiva 2006/54/CE sulla](#) parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- [Direttiva 2004/113/CE sulla](#) parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 97/81 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Direttiva 1999/70 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato
- Direttiva 2008/104 sul lavoro interinale



DIRETTIVE UE SUI DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE - AMBITO DI APPLICAZIONE

- Utilizzando i principi di non discriminazione, un giudice può **sindacare le modalità di esercizio di un potere pubblico o privato di "scegliere, distinguere, differenziare, governare in senso lato"**. Di conseguenza, il giudice può controllare i mezzi scelti nell'esercizio di un potere in relazione agli effetti che esso è in grado di produrre.
- Incoerenza tra le direttive UE
- Ambito soggettivo: oltre il datore di lavoro
- Campo di applicazione oggettivo: oltre il rapporto di lavoro



STRUMENTI INTERNAZIONALI

- Articolo 14 della CEDU e Protocollo n. 12
 - Articoli E, 20 e 27 della Carta sociale europea riveduta
 - ONU: Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
 - [Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie](#)
 - [Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne](#)
- <https://ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>
- OIL: [Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 \(n. 100\)](#)
 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111)
 - Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156)

N.B. La loro efficacia dipende dall'ordinamento giuridico nazionale!

