



Funded by the
European Union

Quadro di riferimento dell'UE per l'uguaglianza e l'effetto diretto orizzontale dell'art. 21 della Carta

*Comitato di studi giudiziari dell'ERA e di Malta, La Valletta
14-15 novembre 2024*

Applicazione del diritto antidiscriminatorio dell'UE

Georges VALLINDAS

Referendario per il Giudice Prof. RODIN, CGUE

Dottorato e LLM in Diritto ed Economia dell'UE

(Scuola di diritto di Aix-en-Provence, Aix-Marseille U, Francia)

Società di diritto europeo, presidente



THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION



Council of the European Union

Rue de la Loi/Wetstraat 175
1048 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË
Tel. +32 22816111
www.consilium.europa.eu



The protocol order of the member states is based on the alphabetical order of their geographical names in the original language.

The Treaties



Carta dei diritti
fondamentali
dell'UE

UGUAGLIANZA

DIRETTIVE

CARTA
dei diritti
fondamentali

TRATTATI UE

UGUAGLIANZA

DIRETTIVE

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Il Titolo III (Uguaglianza) contiene ampie disposizioni sull'uguaglianza di fronte alla legge (articolo 20), non discriminazione (articolo 21), diversità culturale/religiosa/linguistica (articolo 22), parità tra uomini e donne (articolo 23), diritti del bambino (articolo 24), diritti degli anziani (articolo 25), integrazione delle persone con disabilità (articolo 26).

Trattato sull'Unione europea (TUE):

L'UE si basa su valori quali la non discriminazione, l'uguaglianza, il rispetto della dignità umana e dei diritti umani,

L'articolo 2 proclama l'uguaglianza come valore fondamentale dell'UE.

L'articolo 3 vieta esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione.

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE):

- L'articolo 8 autorizza l'UE a introdurre misure che eliminino le disuguaglianze e la esorta a promuovere la parità tra uomini e donne attraverso tutte le sue politiche.
- L'articolo 10 prevede la lotta alla discriminazione in tutte le attività dell'UE.
- L'articolo 19 consente di legiferare contro la discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.
- L'articolo 153 del TFUE consente un'azione dell'UE nel settore delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego.
- L'articolo 157 del TFUE riconosce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La legislazione dell'UE in materia di uguaglianza assume principalmente la forma di direttive, che stabiliscono gli obiettivi che gli Stati membri devono attuare nelle loro leggi nazionali. Ecco una panoramica:

Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE):

Proibisce la discriminazione per motivi di razza o origine etnica in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi.

- **Direttiva sulla tutela della gravidanza e della maternità (92/85/CEE):** Tutela i diritti delle donne incinte e delle madri sul lavoro, garantendo la salute e la sicurezza, e le disposizioni in materia di congedo di maternità.
- **Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE):** Stabilisce un quadro generale per la lotta alla discriminazione sul lavoro per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Direttiva sulla parità di trattamento al di fuori dell'occupazione (2004/113/CE):** Estende la tutela della parità di genere a vari settori, tra cui l'accesso a beni e servizi, ai media e ai trasporti.
- **Direttiva rifusa (2006/54/CE):** Persegue l'uguaglianza di genere nell'occupazione e nel lavoro. Riguarda la parità di retribuzione, le condizioni di lavoro, la promozione e la discriminazione (ha sostituito la **direttiva 76/207/CEE**).

- Direttiva 1979/7 sulla progressiva attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.
- Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.

- Legislazione nazionale:

Le direttive creano uno standard minimo in tutta l'UE. Gli Stati membri possono adottare leggi nazionali più severe per proteggere dalla discriminazione.

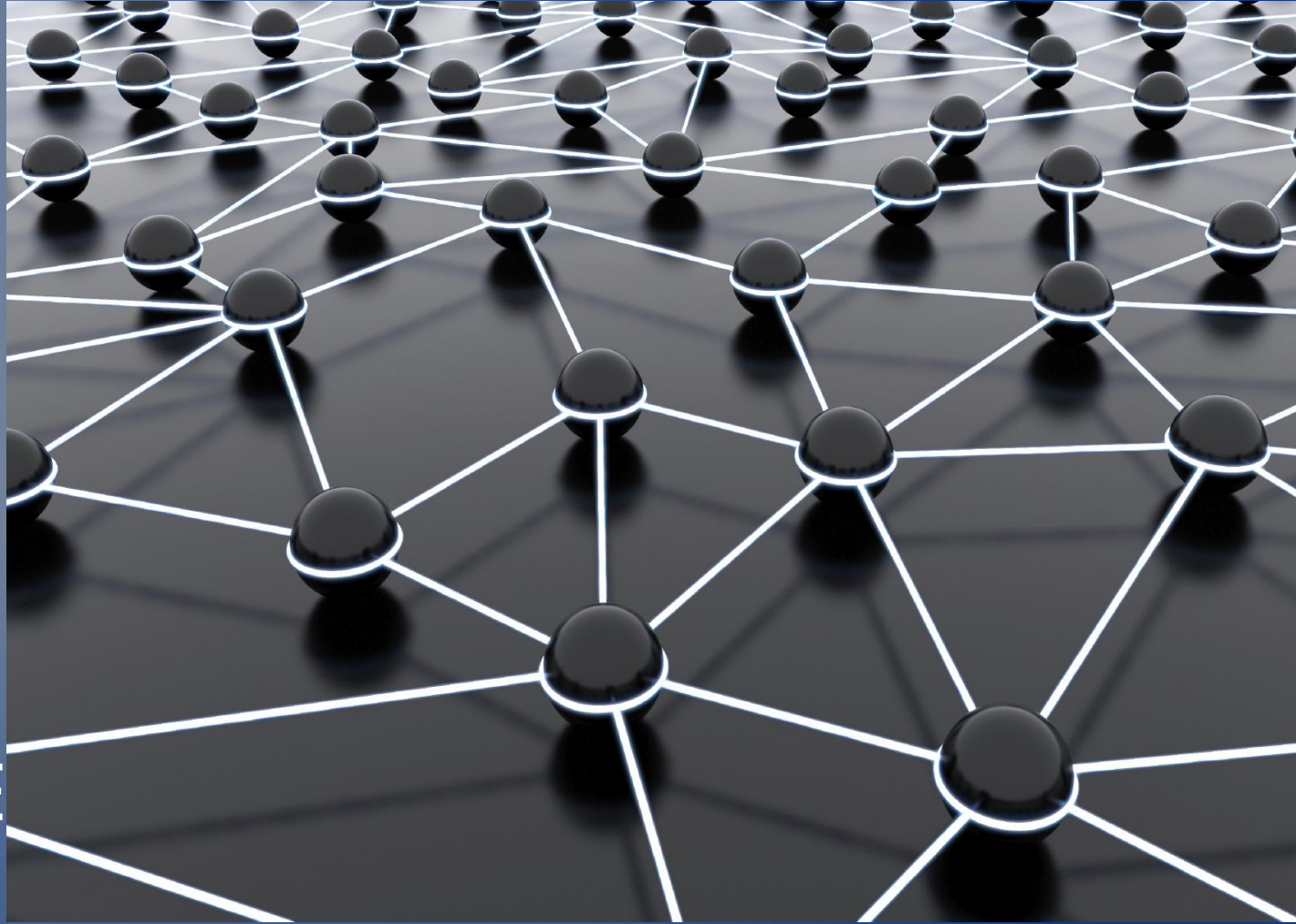
- Giurisprudenza:

La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) svolge un ruolo fondamentale nell'interpretazione e nell'applicazione della legislazione europea in materia di parità.



COOPERAZIONE
FEDERALE
GIUDIZIARIA

Art. 267 TFUE



**Domanda di pronuncia pregiudiziale
proposta da un giudice nazionale:
richiesta diretta alla Corte**

Ogni volta che la legge europea sull'uguaglianza di genere può essere invocata dai tribunali nazionali, questi hanno la possibilità (e i tribunali di ultima istanza hanno l'obbligo) di chiedere alla CGUE di pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'UE.

Nel campo della parità di trattamento, dal 1971 la CGUE ha emesso più di 200 sentenze vincolanti, fornendo talvolta interpretazioni di ampia portata delle disposizioni in materia.

Responsabilizzare i giudici nazionali

Marguerite Johnston C-222/84

Il caso riguardava, *tra l'altro*, una norma probatoria contenuta nella legislazione nordirlandese in materia di discriminazione sessuale che privava il tribunale nazionale della facoltà di decidere su una questione sorta in relazione alla direttiva sulla parità di trattamento.

La CGUE ha ritenuto che questa norma fosse incompatibile con il requisito di un controllo giudiziario effettivo, previsto dall'articolo 6 della direttiva sulla parità di trattamento 76/207/CEE.

Questo articolo riflette, secondo la CGUE, una generale principio di diritto che è alla base delle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri e che è sancito anche dalla Convenzione Europea dei diritti dell'uomo.

Ampia comprensione di Invocabilità del diritto di uguaglianza dell'UE

Defrenne II/Sabena

la CGUE ha deciso che l'articolo 157 del TFUE (allora articolo 119 del TCE) ha un effetto diretto orizzontale, vale a dire che può essere invocato dai singoli dinanzi ai tribunali nazionali non solo contro (gli organi dello) Stato, ma anche contro i singoli, come i datori di lavoro privati.

Determinazione dell'ambito di applicazione Di protezione dell'UE

Sistemazione ragionevole nell'impiego:

La CGUE definisce l'ambito delle soluzioni ragionevoli che i datori di lavoro devono fornire ai dipendenti con disabilità. Nella causa **Mangold contro Helm (causa C-115/03)**, la Corte ha stabilito che i datori di lavoro devono apportare adeguamenti ragionevoli, come la flessibilità dell'orario di lavoro ai dipendenti disabili, a meno che ciò non comporti un **onere eccessivo** per il datore di lavoro.

Libertà di religione e neutralità del datore di lavoro:

La CGUE bilancia il diritto alla libertà di religione con il principio della neutralità del datore di lavoro. Nella causa **Achbita contro G4S Secure Solutions (causa C-219/14)**, la Corte ha affermato che i datori di lavoro possono limitare l'espressione religiosa attraverso limitazioni ai codici di abbigliamento dei dipendenti, ma tali limitazioni devono essere oggettivamente giustificate e proporzionate a un obiettivo aziendale legittimo.

Intersezionalità - Affrontare la sovrapposizione delle discriminazioni:

Sebbene non sia esplicitamente menzionata nelle direttive dell'UE, la CGUE riconosce sempre più spesso che **l'intersezione di diversi motivi di discriminazione** può aggravare la situazione per gli individui appartenenti a più gruppi. Ad esempio, nella causa **Chacón Navas contro Eurest Colectividades SA (C-173/18)**, la Corte ha riconosciuto la possibilità che le donne con disabilità subiscano discriminazioni composte e ha sottolineato la necessità di una protezione completa.

Azione positiva e giustificazione della discriminazione:

La CGUE stabilisce i confini delle misure di azione positiva volte a migliorare la situazione dei gruppi svantaggiati. Nella causa **Kaba contro il Land Baden-Württemberg (causa C-214/10)**, la Corte ha affermato che, sebbene l'azione positiva sia consentita in circostanze specifiche, non può portare alla selezione automatica di individui appartenenti a un gruppo svantaggiato rispetto a candidati più qualificati di altri gruppi.

La CGUE ha già stabilito che sia l'appartenenza a una categoria socio-professionale (Agafiței e altri, C-310/10) sia l'obesità [FOA (Kaltoft), C-122/15] **non sono motivi di discriminazione** tutelati dal diritto dell'UE.

Articolo 21 della Carta - Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, razza, colore, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. Nell'ambito di applicazione dei Trattati e fatte salve le loro disposizioni specifiche, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

La questione se l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDF) abbia un effetto orizzontale diretto è stata oggetto di un continuo dibattito e sviluppo nel diritto dell'UE.

Effetto diretto:

L'effetto diretto si riferisce alla situazione in cui gli individui possono invocare le disposizioni di uno strumento giuridico dell'UE, come un trattato o un regolamento, direttamente davanti ai tribunali nazionali per difendere i propri diritti. Se la situazione verticale è cittadino/azienda contro autorità statale, l'effetto diretto è possibile.

Effetto orizzontale:

L'effetto orizzontale si riferisce tipicamente all'applicazione di una disposizione legale tra privati (persone fisiche, società, ecc.), in contrapposizione all'"effetto verticale", che si applica tra privati e autorità pubbliche.

Argomenti a favore dell'effetto orizzontale diretto:

- Protezione dei diritti fondamentali: I sostenitori sostengono che la natura fondamentale dei diritti sanciti dall'articolo 21 richiede un effetto orizzontale diretto per garantire la loro piena efficacia.
- Norma giuridica indipendente: alcuni studiosi sostengono che la natura chiara e incondizionata dell'articolo 21 lo rende una norma giuridica indipendente, capace di un'applicazione orizzontale diretta.
- Efficacia della Carta: se limitata all'effetto verticale, l'impatto dell'articolo 21 nella lotta alla discriminazione in tutte le sfere della vita sarebbe notevolmente ridotto.

Argomenti contro l'effetto orizzontale diretto:

- Mancanza di disposizioni esplicite: Il CFR stesso non menziona esplicitamente l'effetto orizzontale per nessuna delle sue disposizioni, lasciando spazio alle interpretazioni.
- Rispetto dei sistemi giuridici nazionali: Gli oppositori sostengono che il riconoscimento dell'effetto orizzontale diretto potrebbe sconvolgere i sistemi giuridici nazionali e i principi che già affrontano la discriminazione.
- Incertezza e complessità giuridica: La possibilità di interpretazioni diverse da parte dei vari tribunali nazionali potrebbe portare a incertezza e incoerenza giuridica.

Secondo l'art. 51 (1) CFR, la Carta si rivolge alle istituzioni, agli organi, agli uffici e alle agenzie dell'UE e agli Stati membri quando attuano il diritto dell'UE.

Tuttavia, secondo la Corte, ciò non esclude sistematicamente la possibilità che gli individui siano direttamente tenuti a rispettare alcune disposizioni della Carta anche nei rapporti tra privati.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha gradualmente sviluppato la giurisprudenza sull'effetto orizzontale della Carta e ha riconosciuto la possibilità di un effetto orizzontale diretto in determinate circostanze:

- Achbita contro G4S Secure Solutions NV (C-219/14): Pur non affrontando direttamente il tema dell'effetto orizzontale, il tribunale ha sottolineato la possibilità che soggetti privati violino i diritti fondamentali, implicando la potenziale applicazione della Carta in tali situazioni.
- Egenberger contro Österreichische Unilever GmbH (C-593/15): È stato riconosciuto un effetto orizzontale diretto per l'articolo 21 nel contesto della discriminazione religiosa in una controversia di lavoro.

C-414/16: la sig.ra **Egenberger** ha presentato domanda di assunzione presso un'organizzazione protestante privata che persegue scopi caritatevoli, benevoli e religiosi. Il lavoro prevedeva la preparazione di una relazione sulla conformità della Germania alla Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale. La signora Egenberger è stata selezionata ma alla fine non è stata invitata a un colloquio, apparentemente perché non apparteneva a una chiesa protestante.

Il caso **IR** contro JQ, C-68/17, riguardava JQ, un medico di un ospedale gestito da IR, una società a responsabilità limitata che svolgeva il lavoro della Caritas (la confederazione internazionale di organizzazioni caritatevoli cattoliche). JQ era un cattolico romano, ma aveva divorziato e si era risposato con una cerimonia civile senza che il suo precedente matrimonio fosse annullato. Per questo motivo è stato licenziato. Tuttavia, l'ospedale non ha licenziato un altro dipendente in una situazione analoga, ma di fede protestante.

caso **Cresco Investigation GmbH** contro Markus Achatzi, C-193/17: in Austria, il Venerdì Santo è un giorno festivo retribuito solo per i membri di 4 chiese specifiche. Se un membro di una di queste chiese lavora il Venerdì Santo, ha diritto a una retribuzione aggiuntiva. Il signor Achatzi, non appartenente a nessuna delle chiese in questione, ha lavorato il Venerdì Santo e ha chiesto una retribuzione aggiuntiva alla Cresco Investigations, un'agenzia investigativa privata. Egli ha sostenuto di aver subito una discriminazione per il fatto che gli è stata negata la retribuzione del giorno festivo.

La sostanza dei casi è stata trattata nell'ambito della direttiva 2000/78. Tuttavia, poiché le disposizioni di una direttiva non hanno effetto diretto orizzontale e non era certo che fosse possibile un'interpretazione coerente del diritto nazionale, la Corte si è rivolta all'art. 21 CFR. 21 CFR.

Il divieto di discriminazione per motivi religiosi è obbligatorio come principio generale del diritto dell'UE ed è sancito dall'art. 21 CFR. 21 CFR. Tale disposizione è di per sé sufficiente a conferire ai singoli un diritto che possono far valere in quanto tale nelle controversie tra loro. La Corte ha osservato che, per quanto riguarda il suo effetto obbligatorio, l'art. 21 CFR non è diverso, in linea di principio, dalle varie disposizioni dei Trattati istitutivi che vietano la discriminazione per altri motivi e tali disposizioni si applicano anche quando la discriminazione ha origine nei rapporti contrattuali.

Per questi motivi, se non è possibile un'interpretazione coerente del diritto nazionale, il giudice del rinvio deve assicurare la tutela giurisdizionale del diritto conferito dall'art. 21 CFR e garantirne la piena efficacia anche nelle controversie tra privati.

Con un ragionamento meno dettagliato, la Corte si è inoltre pronunciata sull'effetto diretto orizzontale dell'art. 47 CFR, in combinazione con l'art. 21 CFR.

La Corte ha ritenuto che l'art. 47 è sufficiente di per sé e non ha bisogno di essere reso più specifico da disposizioni del diritto dell'UE o nazionale per conferire ai singoli un diritto che possono far valere in quanto tale e che il giudice nazionale deve garantire la tutela giurisdizionale dei singoli derivante dagli artt. 21 e 47 CFR.

L'effetto diretto orizzontale è stato **accettato** nei casi relativi agli artt. **21, 31(2) E 47** CFR. Alcuni si riferiscono all'effetto orizzontale indiretto di una direttiva in combinazione con il QCR, noto come “effetto diretto orizzontale derivato”.

L'effetto diretto orizzontale è stato **negato** in relazione all'art. 27 CFR. 27 CFR: Nella causa Association de médiation sociale (AMS), C-176/12, a causa del riferimento a “casi e condizioni previsti dal diritto dell'Unione e da leggi e prassi nazionali”, è stato deciso che l'art. 27 del QCR necessitava di un'ulteriore elaborazione nel diritto dell'UE o nazionale prima di essere pienamente efficace

- → Art. 27 non ha effetto diretto.

Agenzie dell'UE:

- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE, Vilnius, Lituania)
- Agenzia per i diritti fondamentali (FRA, Vienna, Austria)

contribuire alla ricerca, alla sensibilizzazione e al monitoraggio dell'attuazione del quadro giuridico sulla parità.

CARTA
dei diritti
fondamentali



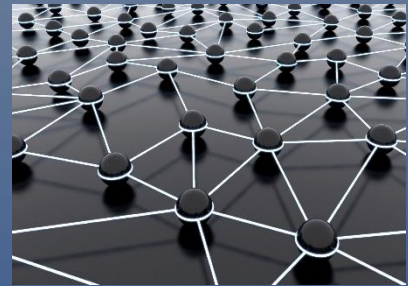
267 TFUE Riferimenti per
le questioni pregiudiziali
Rete di giudici nazionali
Vua

TRATTATI UE

UGUAGLIANZA

DIRETTIVE

EIGE E FRA





Funded by the
European Union



Grazie per l'attenzione

Georges VALLINDAS

Referendario per il giudice Prof. RODIN, CGUE,

*Dottorato e LLM in Diritto ed Economia dell'UE
(Scuola di diritto di Aix-en-Provence, Aix-Marseille U, Francia)*

Società di diritto europeo, presidente

www.Vallindas.eu