

Rimedi e sanzioni

Quadro giuridico UE in materia di uguaglianza
Trier, 29 gennaio 2018

Prof Dr Klaus Michael Alenfelder, Bonn
Professor of Business Law, University of Applied Sciences Nordhessen

Giurista specializzato in Legislazione del lavoro e Legislazione antidiscriminazione

Kanzlei@alenfelder.de
www.alenfelder.org



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

Rimedi e sanzioni possibili

- Sanzioni penali (diritto penale):
 - sono possibili
 - Ma c'è un grosso svantaggio:
 - i requisiti giuridici per la condanna sono assai esigenti
 - Pertanto: ci si possono aspettare poche condanne
- Diritto civile:
 - Risarcimento

Risarcimento materiale

- **Risarcimento materiale:**
 - le perdite materiali devono essere risarcite appieno
 - In particolare:
 - perdita di retribuzione
 - spese legali
 - perdita di efficienza lavorativa

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risarcimento materiale:**

- non c'è limite di tempo per le perdite di retribuzione – ipotesi differenziale

Germania: LAG Berlino, 26 Nov. 2008, causa n.: 15 Sa 517/08

- La vittima può fare causa per perdita di guadagno ogni anno od ogni mese fino all'età della pensione, dedotti eventuali redditi ottenuti altrove; o
- Stima delle perdite e un pagamento una tantum
- Soluzione ragionevole: Stima e pagamento una tantum anziché fare causa per 20 anni

In *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire* (2003) IRLR 102 i giudici hanno stimato che la probabilità di lavorare fino all'età della pensione era del 75 per cento. Hanno attribuito il 75 per cento del salario fino all'età della pensione (165.829 GBP)

Breve relazione sulla causa: www.cre.gov.uk/legal/remedies/case_015vento3.html

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Necessità di effettuare una stima conformemente al § 287 ZPO (Codice di procedura civile tedesco)

LAG Hamm, 26 Feb. 2009, Causa n.: 17 Sa 923/08, para. 134; von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, §15 para. 44; BAG 12 Nov. 1985, 3 AZR 576/83; BGH 06 Giu. 2000, Causa n.: VI ZR 172/99; cf. BAG 29 Sep. 1994, 8 AZR 570/93; Alenfelder ZfAD 2/2007; Alenfelder, *European Employment Cases*, 12/2011, p. 17

- In Germania, per stimare le perdite si adotta la formula Kattenstein:
 - basata su 14 milioni di serie di dati
 - Che tengono in considerazione p.es.: normale tasso di turnover sul lavoro, deduzione degli interessi maturati, perdita di promozioni

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Risarcimento materiale:

– Spese legali:

- il diritto tedesco non prevede il risarcimento delle spese legali nei tribunali del lavoro di primo grado
- questa è una violazione delle direttive europee che stipulano il completo risarcimento di TUTTE le perdite – a mio parere

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Danni finanziari speciali:

- Si riferisce a perdite materiali quali
 - Produttività ridotta
 - Perdita di capacità
- Sono i danni che ci si possono aspettare in casi di bullismo intensivo e degradante (detti anche mobbing e straining)
- Le perdite possono essere permanenti o di lunga durata.
- Pertanto: la perdita finanziaria può essere maggiore della perdita di retribuzione
- Il danno può essere definito da una perizia non dissimile da quella in casi di bullismo ("mobbing")
 - V. „La valutazione peritale del danno da Mobbing“, Ediz. Giuffrè, Milano, 2002 del Prof. Dr. Ege, Bologna, testo riconosciuto in sentenze dei tribunali del lavoro italiani: Agrigento (01.02.2005), La Spezia (04.07.2005), Sondrio (31.03.2006), Sondrio (22.07.2006), Bergamo (08.08.2006), Bergamo (14.06.2007)

Risarcimento per danni morali

- **Danni morali**
 - Occorre fare una distinzione tra
 - Risarcimento dei danni morali:
 - Scopo: risarcimento dell'ingiustizia fatta, incentrato sulla vittima e sulle sue sofferenze
 - Danni punitivi:
 - Scopo: assicurare, nell'attribuzione del risarcimento, un effetto di prevenzione sul convenuto e sui potenziali futuri discriminatori.
 - Pertanto:
 1. risarcimento per le sofferenze della vittima
 2. una somma addizionale tale da garantire un effetto deterrente

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Germania:
 - i giudici tedeschi evitano di qualificare i risarcimenti in questione come "punitivi".
 - Preferiscono piuttosto definire complessivamente il risarcimento per danni morali e i danni intesi alla prevenzione come "risarcimento".
 - Ma: questa mancanza di terminologia precisa va corretta. Solo se i differenti elementi del danno possono essere identificati si può determinare il danno conformemente alla normativa europea.

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Danni punitivi**
 - Il risarcimento deve avere un **reale effetto deterrente** sul datore di lavoro
 - Gli obiettivi sono
 - dissuadere il colpevole dal discriminare ulteriormente
Prevenzione particolare
 - dissuadere altri datori di lavoro dal discriminare i loro dipendenti
Prevenzione generale
 - Problema:

Quale importo è effettivamente deterrente?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- “dissuasivo”:
 - dissuadere da un'azione
- Che cosa significa “dissuadere”?
 - Sinonimi: avvertire, intimorire, intimidare
 - Per esempio: “Teoria della dissuasione”:
 - La dissuasione è una strategia mediante la quale un paese minaccia una rappresaglia immensa se attaccato. La MAD (Mutually Assured Destruction - sicura distruzione per entrambi) è una forma di questa strategia

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Esempi di come l'UE interpreta la dissuasione:
 - Grandi aziende sono state sanzionate con i seguenti importi “dissuasivi”:
 - € 462 M, Hofmann-La Roche, 2001
www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,292146,00.html
 - € 497 M, Microsoft, 2004
www.sueddeutsche.de/wirtschaft/774/341617/text/
 - € 280 M, Microsoft, 2006
www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,426368,00.html
 - € 899 M, Microsoft, 2008
www.taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/900-millionen-euro-strafe-fuer-microsoft/?src=SZ&cHash=073fab7d36
 - € 85.8 M, Knauf, 2008
www.eu-info.de/eugh/knauf/

Quindi:

**Per una reale dissuasione il risarcimento deve
"fare male"**

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Come calcolare i danni morali:
 - Primo punto: guardare alla vittima (danni morali della vittima)
 - Criteri:
 - Gravità degli incidenti
 - Conseguenze mediche e psicologiche
 - Importante aumento del risarcimento in presenza di trattamento degradante, come il bullismo ("mobbing" e "straining")
 - Stima delle conseguenze finanziarie mediante perizia
v. Prof Harald Ege, „La valutazione peritale del danno da Mobbing“, Milano, 2002
 - Secondo punto: guardare al perpetratore (dissuasione: danni punitivi)
 - Quale importo è necessario a garantire una reale dissuasione?
 - Ambedue gli importi devono essere riconosciuti alla vittima

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Effetto dissuasivo contro la discriminazione:
Rapporto tra entrate e uscite

Esempio:

–Fatturato del convenuto:	€ 10 000 000 000.00
–Risarcimento attribuito dal tribunale:	€ 10 000.00
ossia: 0.0001% del fatturato	
–Si pensi a un salario medio:	
• Fatturato (ossia reddito annuo medio):	€ 30 000.00
• Il risarcimento corrispondente sarebbe:	
• lo 0.0001% cioè	€ 0.03
• mentre una multa per divieto di parcheggio:	
€ 30.00	

Lieve adattamento dal tribunale del lavoro di Wiesbaden, 18 dic. 2008, Causa n.: 5 Ca 46/08

Un importo simile può essere deterrente?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Un altro problema:
 - Senza un risarcimento elevato, perché una vittima dovrebbe darsi la pena di fare causa? - Finora, in Germania, si registrano solo poche centinaia di cause
 - Consideriamo la posizione delle vittime
 - La legge è nuova e le interpretazioni incerte
 - Devono far fronte a battaglie legali (p.es. 3 gradi di giudizio e 5 anni)
 - Devono provare cose che solo loro hanno visto e sentito
 - In molti casi saranno denunciate come bugiarde, paranoiche, interessate ai soldi
 - Alcuni miei clienti devono prendere dei calmanti prima di leggere le lettere dei loro ex datori di lavoro e i loro avvocati
 - Perdono il lavoro: per esempio perché la situazione diventa alquanto spiacevole sul luogo di lavoro
 - E hanno difficoltà a trovare un nuovo lavoro perché le loro referenze sono 'macchiate'
 - E se vincono la causa si ritrovano con un risarcimento di soli 2.000 euro

Perché darsi la pena?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risarcimento deterrente:**
 - 1-2 per cento del fatturato: deterrente, ma potrebbe comportare somme assai elevate
 - Proposta:
 - Ciascun atto di discriminazione dovrebbe essere risarcito con un anno di salario o almeno un anno del salario medio (in Germania: € 30.000)
 - per ciascun atto di discriminazione può essere aperta una causa separata, quindi deve essere attribuito un risarcimento separato per ogni causa
 - Il minimo è necessario per garantire una protezione efficace per le basse fasce salariali
 - Diversi parlamentari tedeschi hanno proposto questa somma nel 2006
 - Decisione della CEG nel 1997: Tre mesi di retribuzione insufficienti come "risarcimento deterrente" (Draempaehl v. Urania Immobilienservice OHG 22. Aprile 1997, C-180/95, Re. 26)
 - Domanda:
 - un tale livello di risarcimento è realmente un deterrente, specialmente se applicato a grandi aziende?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Un modo più esatto di definire il risarcimento (proposta):
 - Calcolo dei seguenti fattori per ciascun evento di discriminazione:
 - Categoria I:**
 - intensità della discriminazione (no conseguenze - estreme conseguenze): livello 1 – 6
 - Categoria II:**
 - intensità del torto (nessun torto – torto lieve – negligenza grave – intenzionalità)
 - e motivazione (intento di nuocere p.es.):
 - livello 1 – 6
 - Categoria III:**
 - deterioramento della salute dovuto alla discriminazione: livello 1 - 6
 - Categoria IV:**
 - deterrente, basato su un raffronto del fatturato dell'azienda e della retribuzione annua della vittima: livello 1 - 6
 - Media moltiplicata per due salari mensili**

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Esempi dalla Germania:
 - Tradizione di risarcimento assai ridotto per danni morali
 - Prima del 2006 i tribunali tedeschi riconoscevano l'equivalente di 1,5 mesi di retribuzione per discriminazione
 - Questo è insufficiente. Attualmente i tribunali stanno lievemente aumentando gli importi.
 - Sviluppo
 - Diversi tribunali hanno riconosciuto 6 mesi di retribuzione
v. Alto Tribunale del Lavoro Hamm, 26.02.2009, n. di riferimento 17 Sa 923/08;
Tribunale del Lavoro Neumünster 09.12.2009, n. di riferimento 3 Ca 1055 b/09
 - Discriminazione/Bullismo: 12 mesi di retribuzione o più:
Tribunale del Lavoro Cottbus 08.07.2009, n. di riferimento 7 Ca 1960/08
Tribunale del Lavoro Stendal, n. di riferimento 3 Ca 1274/07 (decisione relativa all'assistenza legale)
Tribunale del Lavoro Colonia, n. di riferimento 12 Ca 4734/10 (decisione relativa all'assistenza legale)
Tribunale del Lavoro Lipsia, n. di riferimento 9 Ca 3854/11 53.000 €
 - Proposte dei tribunali, esempi:
110.000 €, 2014, Tribunale del Lavoro Colonia
110.000 €, 2015, Tribunale del Lavoro Wiesbaden

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Legislazione del lavoro, valore finanziario totale (cause cui ha partecipato il relatore):

- 1) € 95.000: discriminazione in base alle convinzioni, transazione, 2017
- 2) € 90.000: discriminazione in base a disabilità, transazione 2015
- 3) € 90.000: discriminazione in base alle convinzioni (resp. comitato aziendale) e al sesso, transazione, 2015
- 4) € 80.000: discriminazione in base all'età e al sesso, transazione, 2010, discriminazione durante il rapporto di lavoro
- 5) € 77.000: discriminazione in base a omosessualità, 2016
- 6) € 75.000: discriminazione in base a disabilità, transazione 2013
- 7) € 75.000: discriminazione in base al genere, transazione 2011
- 8) € 75.000: discriminazione in base al genere, proposta del giudice
- 9) € 64.000: molestie sessuali, 2016
- 10) € 50.000: discriminazione in base al genere, transazione 2009
- 11) € 50.000: discriminazione di persone disabili, transazione 2008
- 12) € 42.000: discriminazione in base all'età, 2016
- 13) € 35.000: discriminazione in base alla razza, transazione 2012
- 14) € 33.000: discriminazione in base alle convinzioni, transazione, 2008
- 15) € 30.000: discriminazione in base a disabilità, transazione 2017
- 16) € 30.000: per bullismo, sentenza, 2009
- 17) € 27.500: discriminazione in base all'età, 2014
- 18) € 26.000: età e origine etnica, discriminazione di un candidato, transazione 2013
- 19) € 23.000: discriminazione di un candidato in base al genere (14,5 mesi di remunerazione), transazione, 2009
- 20) 1 anno di remunerazione: discriminazione in base al genere, Tribunale del Lavoro Neumünster, n. rif. 3 Ca
1005/10n, 2009

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Legislazione del lavoro, valore finanziario totale (cause cui ha partecipato il relatore):

- 21) € 541.000: discriminazione in base a disabilità, transazione 2013
- 22) € 500.000: discriminazione in base all'età e al genere, offerta di transazione del datore di lavoro, 2009
- 23) € 320.000: discriminazione in base all'età, transazione, 2013
- 24) € 300.000: discriminazione in base alla disabilità, offerta di transazione del datore di lavoro, 2013
- 25) € 300.000: discriminazione in base alla razza, offerta di transazione del datore di lavoro, 2017
- 26) € 270.000: discriminazione in base al genere e all'origine etnica, transazione, 2011
- 27) € 250.000: discriminazione in base al genere, offerta di transazione del datore di lavoro, 2011
- 28) € 250.000: discriminazione in base a disabilità, offerta di transazione del datore di lavoro, 2012
- 29) € 230.000: discriminazione in base al genere, 2012
- 30) € 200.000: discriminazione in base alle convinzioni, transazione, 2017
- 31) € 200.000: discriminazione in base al genere, transazione 2011
- 32) € 200.000: discriminazione in base all'età, transazione, 2008
- 33) € 75.000: discriminazione in base all'età e al genere, proposta del giudice, 2015
- 34) € 135.000: discriminazione in base all'età, transazione, 2010
- 35) € 110.000: discriminazione in base a disabilità, 2015
- 36) € 100.000: discriminazione in base a disabilità, transazione 2012
- 37) € 100.000: discriminazione in base all'età, transazione, 2009
- 38) € 100.000: discriminazione in base all'età e al genere, transazione, 2005
- 39) € 100.000: discriminazione in base all'età e a disabilità, transazione, 2011
- 40) € 100.000: discriminazione in base alle convinzioni, transazione, 2017

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Ulteriori rimedi e sanzioni:

- Risarcimenti non commerciali:
 - il colpevole può essere tenuto a fare o ad astenersi dal fare qualcosa

- Una misura assai efficace sarebbe una lista nera delle società che discriminano con divieto di partecipare a bandi pubblici o sovvenzioni
 - Negli USA tale lista nera esiste:
 - Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), US Department of Labor
 - Interrogazione sulle società :
https://www.sam.gov/portal/SAM/?portal:componentId=9615a076-c195-44d7-9bf4-ff1d3d101e6c&interactionstate=JBPNS_rO0ABXc0ABBfanNmQnJpZGdlVmild0lkAAAAQATL2pzZi9uYXZpZ2F0aW9uLmpzcAAHX19FT0ZlXw**&portal:type=action#1

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Domanda:

- Perché dovremmo spendere i soldi dei contribuenti attribuendo a società che discriminano appalti o sussidi pubblici?

- Quanto meno il governo dovrebbe sostenere l'idea di una società esente dalla discriminazione.

- Sarebbe ipocrita:
 - Da una parte legiferare contro la discriminazione mentre dall'altra parte si fanno affari con società che discriminano.

Domande

- **Domanda:**

- La Sig.ra Mayer lavora per un'industria internazionale come ingegnere. Esegue le sue mansioni per due anni. Sin dall'inizio era occasionalmente presa in giro per il suo sesso. La situazione arriva al colmo con l'arrivo del nuovo manager della divisione. Questi afferma che non vuole saperne di ingegneri donne. Le donne dovrebbero starsene a casa o fare le segretarie.

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- La Sig.ra Mayer è disprezzata dal suo superiore. La chiama incompetente, le ordina di non lavorare più su progetti importanti e di prestigio. Le fa invece servire il caffè alle riunioni. Colleghi maschi più giovani e meno qualificati sono incaricati di quei progetti.
- I colleghi iniziano ad evitare la Sig.ra Mayer.
- Un collega le dice che le donne sono pigre e inaffidabili.
- Da ultimo il superiore la redarguisce per errori inesistenti durante una riunione. La Sig.ra Mayer scoppia in lacrime e lascia la riunione.
- Da allora non riesce a lavorare, è in preda a una grave depressione e ha tendenze suicide.
- Cosa può fare?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risposta:**
 - Fare causa e chiedere un risarcimento per discriminazione sessuale
 - Perdita di reddito
 - Spese dei trattamenti medici e di riabilitazione
 - Danni finanziari speciali: perizia
 - Danni morali
 - Danni punitivi

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Domanda:**

- La Sig.ra Meyer si candida per un lavoro. La società non l'assume affermando che non si integra in un team tutto maschile. Il lavoro è remunerato 5.000 euro al mese. L'anno successivo la Sig.ra Meyer riceve un'indennità di disoccupazione di 1.000 euro al mese. Alla fine trova un nuovo lavoro remunerato 4.000 euro al mese.
- Quale risarcimento può chiedere?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risposta:**

- Discriminazione basata sul sesso: team tutto maschile
- Perdita di reddito:
 - Un anno: € 60.000
 - Dopo di che: € 1.000 al mese /€ 12.000 all'anno
- Danni morali

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Domanda:**

- Lisa è una segretaria di direzione. Il suo capo, sposato 62 anni, vuole avere una relazione con lei. Lei lo respinge fermamente.
- Il giorno dopo lui la licenzia. Lisa ha 47 anni. Intendeva andare in pensione a 67 anni.
- Percepiva € 60.000/anno.
- Quali sono i danni materiali per la perdita di reddito?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risposta:**

- Danno materiale massimo:
 - 20 anni = € 1.200.000
 - Problema: e se Lisa trova un altro lavoro? Occorre tenere conto di questo guadagno
 - Lisa può fare causa per € 60.000 ogni anno o € 5.000 ogni mese per i prossimi 20 anni meno i suoi redditi ottenuti altrove, o
 - Stima delle perdite e un pagamento una tantum

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Esempio

Stima mediante la formula di Kattenstein:

Remunerazione mensile (€):	5.000
Età:	45
Età della pensione:	65
Tasso annuo d'interesse:	2,50 %
Stima aumento salariale annuo:	3,60 %
Diritti pensionistici perduti/anno:	0,27 %
Aumento salariale per promozione/anno:	0,47 %
Probabilità di mantenimento del posto di lavoro/anno:	86 %
durata dell'occupazione (mesi)	240
volume dell'occupazione:	100 %
Riduzione per indennità disoccupazione I:	59,80 %
Riduzione per indennità disoccupazione II (€):	800
Richiesta risarcimento:	€ 233.960,48

Nel caso di Lisa:
quasi quattro anni di remunerazione

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Domanda:

- Lisa ha 45 anni e lavora come manager di livello intermedio (retribuzione: € 60.000).
- È stata molestata sessualmente dal suo superiore e dai colleghi per 5 anni.
- Alla fine crolla e il suo medico le consiglia di andarsene da quell'azienda.
- Soffre di depressione, si sente insicura ed evita di vedere gente. Il suo medico prevede che questi handicap saranno permanenti.

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Perde la capacità di gestire gruppi di lavoro e la sua efficienza lavorativa è diminuita in permanenza del 50 per cento.
- Quattro anni dopo, trova un nuovo lavoro
- dove percepisce una retribuzione di € 60.000.
- Ma: non è più in una posizione manageriale. Ha perduto qualsiasi possibilità di:
 - ulteriori promozioni
 - pagamenti di bonus
- Quali sono i suoi danni materiali?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risposta:**
 - Danni finanziari speciali
 - perizia non dissimile da quella in casi di bullismo ("mobbing" e "straining")
 - Perdita di guadagno per quattro anni

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Domanda:**

- La Sig.ra Müller ha lavorato per dieci anni come sales manager in un'azienda. Si sente lasciata fuori in molte applicazioni. È trattata peggio dei suoi colleghi maschi dello stesso livello gerarchico. Viene sempre più spesso rimproverata in pubblico. Ha sporto diversi reclami senza successo.
- Soffre di una malattia cardiaca. A causa di questi processi al lavoro la sua condizione è notevolmente peggiorata. Alla fine, a 45 anni non può più lavorare. Ora percepisce € 1.500 di pensione di disabilità anziché € 5.500 mensili.

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Gli specialisti calcolano che, dopo adeguate terapie, tra circa cinque anni potrà essere un grado di lavorare di nuovo. Sarà peraltro necessaria un riclassificazione professionale di due anni, il cui costo è di circa € 40.000. Il trattamento medico e la riabilitazione costeranno circa € 300.000. I medici prevedono una perdita di efficienza lavorativa del 20% almeno per tutta la vita. La Sig.ra Müller vuole fare causa al suo datore di lavoro.
- Quali sono i suoi danni?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

• Risposta:

- Perdita di guadagno (per cinque anni)
- Perdita di pensione
 - pensione inferiore perché non può lavorare per cinque anni
- Spese dei trattamenti medici e di riabilitazione
- Danni finanziari speciali: perizia
- Danni morali
- Danni punitivi

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

• Domanda

- Due candidature della Sig.ra Meier vengono respinte in favore di candidati maschi. In questo caso il manager ha dichiarato che gli uomini sono più affidabili delle donne perché non restano incinti. Inoltre, gli uomini sono più leali verso l'azienda.
- Nonostante svolga le stesse mansioni, viene a sapere per caso che percepisce € 500 in meno al mese rispetto ai colleghi di sesso maschile.
- Ha sempre eseguito le sue mansioni in modo coscienzioso e corretto. Ciononostante l'azienda afferma che ha fatto dei grossi errori. Per questi supposti errori il suo superiore la redarguisce in pubblico.

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- In seguito lei riesce a provare che tali accuse erano false. Il superiore rifiuta di riconoscere il fatto pubblicamente affermando che questo minerebbe la sua autorità. In azienda, nulla di simile è mai successo a un collega di sesso maschile.
- La signora percepisce una retribuzione annua di € 60.000.
- Cosa può fare?

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- **Risposta:**
 - Può fare causa al suo superiore per discriminazione in base al genere.
 - Perdita di retribuzione (Art. 157 TFUE)
 - Perdita di retribuzione per negazione di una promozione
 - Danni morali / danni punitivi
 - Per atti discriminatori:
 - Negazione della promozione: 2
 - Discriminazione salariale
 - Biasimo in pubblico

Perché queste sanzioni sono necessarie?

- Obiettivi stipulati nelle direttive europee
 - “Gli Stati membri devono prevedere **sanzioni** efficaci, proporzionate e **dissuasive** applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.”
 - Considerando 35, direttiva 2000/78/CE del 27 nov. 2000, cf. articolo 17 della direttiva, art. 15 direttiva 2000/43/UE, art. 17 direttiva 2000/78/UE
 - Giurisprudenza consolidata della CGUE: le sanzioni devono avere un “**effetto realmente deterrente**” sui datori di lavoro.
 - CGUE, 22 aprile 1997, causa C-180/95, Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG, EzA BGB §611a n. 12

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

– Germania:

- Il tribunale sottolinea l'importanza di un "effetto realmente deterrente"
 - Tribunale federale del Lavoro (FLC – Bundesarbeitsgericht) 22.05.2014, n. riferimento: 8 AZR 662/13, para 44
 - FLC 23.01.2014, n. riferimento: 8 AZR 118/13, para 24
 - FLC 21.06.2012, n. riferimento: 8 AZR 364/11, para 57
 - FLC 15.03.2012, n. riferimento: 8 AZR 160/11, para 39
 - Alto Tribunale del Lavoro (HLC - Landesarbeitsgericht) Baden-Württemberg 03.11.2014, n. riferimento: 1 Sa 13/14, para 72
 - HLC Schleswig-Holstein 30.09.2014, n. riferimento: 1 Sa 107/14, para 40
 - HLC Renania-Palatinato 14.08.2014, n. riferimento: 5 Sa 509/13, para 32
 - Tribunale del Lavoro Berlino 25.04.2014, n. riferimento: 28 Ca 17463/13, para 71
 - HLC Düsseldorf 12.03.2013, n. riferimento: 11 Ca 7393/11, para 142
 - Tribunale del Lavoro Aquisgrana 23.12.2012, n. riferimento: 2 Ca 4226/11, para 71
 - HLC Sassonia 27.07.2012, n. riferimento: 3 Sa 129/12, para 49
 - Corte d'appello Karlsruhe 13.09.2011, n. riferimento: 17 U 99/10, para 43
 - HLC Brema 29.06.2010, n. riferimento: 1 Sa 29/10, para 76

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

• Requisiti delle direttive europee

- Obiettivo: un'Europa esente da discriminazioni
- Pertanto, sul luogo di lavoro:

Il personale DEVE ESSERE assunto, pagato e promosso solo sulla base di fatti - e non sulla base di pregiudizi

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Eliminare la discriminazione è efficiente:

- Migliore reclutamento del personale
- Accesso a nuovi mercati e nuovi clienti
- Migliore immagine agli occhi dei clienti e dei candidati
- Migliore capacità di innovazione

- Maggiore qualificazione del personale:
 - **Selezione basata sulle prestazioni anziché su pregiudizi**
 - **Esempio:**
 - 100 candidature per una posizione manageriale
 - un datore che discrimina potrebbe respingere:
 - » 50 donne
 - » 10 migranti
 - » 10 persone disabili
 - » 15 candidati di età superiore ai 50 anni
 - » Dopo di che inizia a decidere in base ai fatti
 - È probabile che abbia già scartato il/la candidato/a migliore

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Eliminare la discriminazione è efficiente:

- Maggiore fidelizzazione del personale:
 - Costi di fluttuazione:
 - 125% del salario annuo di un/a dipendente SENZA responsabilità dirigenziali: discriminazione più perdita di conoscenze
- Minori costi per assenteismo
 - Le persone poco motivate sono assenti quattro giorni/anno in più rispetto alle persone motivate
- Maggiore efficienza lavorativa:
 - Impegno piuttosto che lavoro di routine
- Costo totale della discriminazione e del bullismo (o mobbing): più di 100 miliardi di euro all'anno
- Ogni anno, solo di mobbing ci sono 1,5 milioni di vittime.
- I costi sociali complessivi sono notevolmente più elevati
 - Regimi di assicurazione sanitaria
 - Pagamento di pensioni
 - Previdenza sociale

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

Ammesso e non concesso che la discriminazione avesse senso dal punto di vista economico, che valore attribuiamo alla dignità umana?

La discriminazione è degradante

Discriminazione: immorale e inefficiente

La dignità umana è inviolabile.

Art. 1 Costituzione tedesca, Art. 1 Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione sessuale

- Discriminazione
 - è immorale – un attacco diretto alla dignità umana;
 - e, allo stesso tempo, economicamente dannosa.
- Problema fondamentale: protezione efficace della dignità umana
 - Soglie elevate di prova e bassi livelli di risarcimento sono inutili:
 - Incoraggiano chi discrimina a continuare a farlo
 - Scoraggiano le vittime
 - La legge **potrebbe** proteggere in modo adeguato la dignità umana purché il **risarcimento** sia di **importo tale da essere estremamente deterrente**.

Sta tutto nelle mani dei tribunali

Chi intendono dissuadere: il carnefice o la vittima?