



# *Rimedi e sanzioni nei casi di discriminazione di genere*

Webinar ERA  
03/08/2021

**Bálint Rózsavölgyi**  
**Magistrato, Tribunale Regionale di Debrecen**



Questa sessione formativa è finanziata nell'ambito del 'Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza 2014-2020' della Commissione europea



## **Principi generali**

- efficacia
- proporzionalità
- dissuasività adeguata

## Funzione

- dissuadere l'autore della discriminazione e altri potenziali perpetratori dal compiere atti simili in futuro
- fornire un risarcimento alle vittime

## Contesto giuridico pertinente nella legislazione primaria dell'UE

1. Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea all'Articolo 157 (1) recita “Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della **parità di retribuzione** tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.”

2. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea all'Articolo 47 recita “Ogni persona i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un **ricorso effettivo** dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.” – *patrocinio, entro un termine ragionevole*

## **Contesto giuridico pertinente nella legislazione primaria dell'UE II.**

3. L'Articolo 21 (1) della Carta dei diritti fondamentali recita “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.”

4. L'Articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali recita “La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.”

## **Contesto giuridico pertinente nella legislazione derivata dell'UE**

1. Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), Articoli 17-18 e 25

2. 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, Articoli 8-11

## Direttiva 2006/54/CE

### Tutela dei diritti

#### Articolo 17

1. Gli **Stati membri** provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti o dopo aver esperito le eventuali procedure di conciliazione, a **procedure giurisdizionali finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva** anche dopo la cessazione del rapporto nell'ambito del quale si sarebbe prodotta la discriminazione.

## Diritto a un ricorso effettivo

### Possibili rimedi a livello nazionale

- tipo di legislazione (civile, penale, amministrativa) – autonomia procedurale
- carattere punitivo o non punitivo dei rimedi
- scopo (approccio retrospettivo o lungimirante)
- livello al quale i rimedi sono destinati a operare (livello individuale/di gruppo)
- approcci differenti (correttivo, compensativo, punitivo e preventivo)

## Diritto di un'associazione di presentare ricorso

Requisito minimo – Direttiva 2006/54/CE Articolo 17 paragrafo 2

Actio popularis o azione collettiva (Ungheria, Slovacchia, Germania, Austria, Paesi Bassi, Romania)

Esiste l'obbligo di riconoscere il diritto di un'associazione ad agire di sua iniziativa?

Qual è la situazione nei paesi in cui si è verificata una discriminazione ma nessuna vittima identificata ha chiesto un risarcimento?

(C-507/18 NH contro Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford)

## Direttiva 2006/54/CE

### Risarcimento o riparazione

Articolo 18

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione **reali ed effettivi**, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere **dissuasivi e proporzionati** al danno subito. Tale indennizzo o riparazione **non può avere un massimale stabilito a priori**, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

## Direttiva 2006/54/CE

### Sanzioni

#### Articolo 25

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere **effettive, proporzionate e dissuasive.**

## Sanzioni a livello nazionale

### **I. rimedi civili**

1. mettere fine alla discriminazione
2. ripristinare la situazione precedente
3. garantire un risarcimento per i danni subiti e per la perdita di guadagni futuri
4. reintegro (licenziamento illegittimo dal lavoro)

### **II. sanzioni penali e amministrative contro l'autore della discriminazione**

### **III. rimedi non pecuniari e lungimiranti**

### **C-14/83 Sabine von Colson ed Elisabeth Kamann contro Land Nordrhein-Westfalen**

- la parità effettiva di possibilità non può essere ottenuta senza un sistema adeguato di sanzioni
- MA! l'attuazione completa della direttiva non impone una forma determinata di sanzione in caso di trasgressione del divieto di discriminazione,
- TUTTAVIA, la direttiva implica che la sanzione stessa sia tale da garantire la tutela giurisdizionale effettiva ed efficace. Essa deve inoltre avere per il datore un effetto dissuasivo reale. Ne consegue che, qualora lo Stato membro decida di reprimere la trasgressione del divieto di discriminazione mediante un indennizzo, questo deve essere in ogni caso adeguato al danno subito.

### **C-271/91 M. Helen Marshall contro Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority**

- nell'ipotesi di licenziamento discriminatorio [...] il ristabilimento della situazione di parità non potrebbe realizzarsi senza una riassunzione del soggetto discriminato, o, alternativamente, un risarcimento in danaro per il danno subito.
- qualora il provvedimento adottato [...] sia il risarcimento in danaro, esso deve essere adeguato, nel senso che deve consentire una integrale riparazione del danno effettivamente subito a seguito del licenziamento discriminatorio.
- la fissazione di un massimale per il risarcimento in danaro [...] non può considerarsi come una corretta attuazione della direttiva, visto che esso limita a priori l'importo dell'indennizzo ad un livello che non è necessariamente conforme all'esigenza di garantire una reale parità di possibilità mediante un equo risarcimento [...].

### C-81/12 Asociația Accept contro Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

- una sanzione meramente simbolica non può essere considerata compatibile con un'attuazione corretta ed efficace della direttiva 2000/78.
- TUTTAVIA, la mera circostanza che una determinata sanzione non sia essenzialmente pecuniaria non significa per forza che essa rivesta un carattere meramente simbolico, soprattutto se essa è corredata di un adeguato livello di pubblicità e qualora, nell'eventualità di un ricorso per responsabilità civile, essa agevoli la prova di una discriminazione nell'accezione di predetta direttiva.
- inadeguate: le sanzioni adottate mancano di un effettivo carattere dissuasivo; il giudice del rinvio potrebbe altresì tener conto, all'occorrenza, di un'eventuale recidiva da parte del convenuto coinvolto.

### C-441/14 Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S contro Successione Karsten Eigil Rasmussen

- il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che un giudice nazionale, investito di una controversia tra privati rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 è tenuto, nel momento in cui attua le disposizioni del suo diritto interno, a interpretarle in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione conforme a tale direttiva oppure, qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, **a disapplicare, se necessario**, qualsiasi disposizione di tale diritto interno contraria al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età.
- i principi della certezza del diritto e della tutela del legittimo affidamento non possono rimettere in discussione tale obbligo.



## C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho contro Securitas Seguridad España SA

- in assenza di una disposizione dell'ordinamento nazionale che permetta il versamento di danni punitivi ad una persona lesa da una discriminazione fondata sul sesso, l'articolo 25 della direttiva 2006/54 non prevede che il giudice nazionale possa esso stesso condannare l'autore della suddetta discriminazione a risarcire danni di tale tipo.

## Implicazioni speciali per la magistratura

### **Efficacia**

- Decisione esecutiva (es. soluzione ragionevole)

### **Accantonamento della giurisprudenza nazionale non conforme allo standard UE**

- Marshall – massimale delle sanzioni
- Dansk Industri – scostamento dalla giurisprudenza esistente (es. risarcimento troppo basso per danni non pecuniari)

### **Limiti dell'interpretazione giuridica:**

- richieste vincolanti delle parti
- Camacho – nessuna nuova sanzione
  - Ma: interpretazione creativa della legge



**Grazie per la cortese attenzione!**

*rozsavolgyi@birosag.hu*

*balint\_rozsavolgyi@yahoo.com*



Questa sessione formativa è finanziata nell'ambito del 'Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza 2014-2020' della Commissione europea