



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



***Il diritto antidiscriminatorio internazionale, comunitario
e nazionale: nodi problematici, questioni aperte e ruolo
della giurisprudenza***

Mia Caielli



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministro per le Pari Opportunità



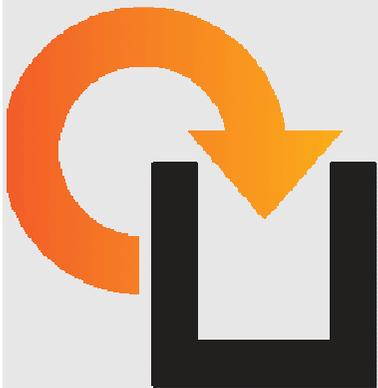
Ministero dell'Interno
Dipartimento per le Libertà
Civili e l'Immigrazione



Progetto Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni
Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi



**1) IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO
SOVRANAZIONALE:
DALLA DICHIARAZIONE
UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI
ALLE DIRETTIVE COMUNITARIE
DELL'ULTIMO DECENNIO**



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



Dichiarazione universale dei diritti umani ONU - 1948

Art. 2

«Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione»

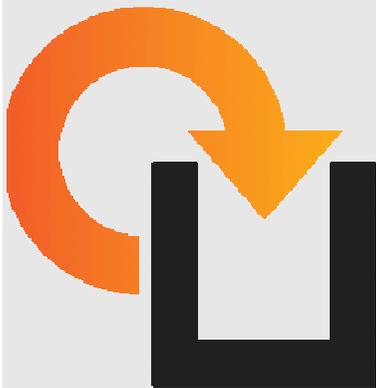




Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) - 1950

Art. 14

«Il godimento dei diritti delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione, deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione».



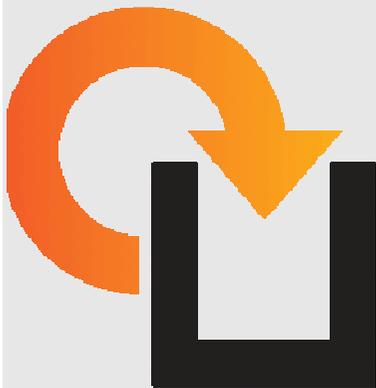
**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE)

Art. 19, I c. (ex art. 13 TCE)

« *Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul **sex**, la **razza** o l'origine etnica, la **religione** o le convinzioni personali, gli **handicap**, l'**età** o l'**orientamento sessuale**»*



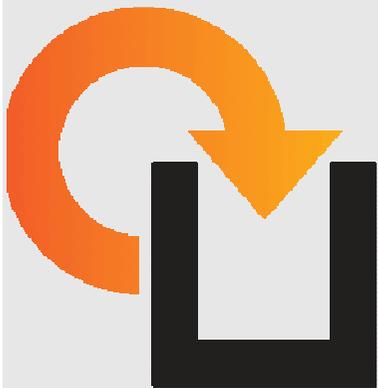
UGUAGLIANZA
IN AZIONE



Costituzione

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**

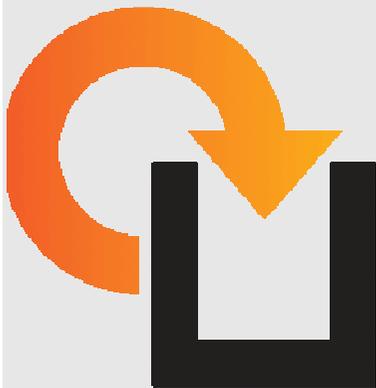


Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215

"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

Il principio di parità di trattamento senza distinzione di razza ed origine etnica si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed e' suscettibile di tutela giurisdizionale, secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;
- e) protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale;**
- f) assistenza sanitaria;**
- g) prestazioni sociali;**
- h) istruzione;**
- i) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.**



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**

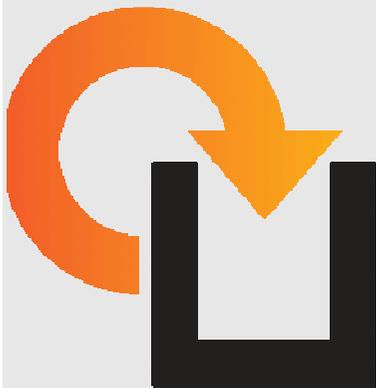


Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Art. 1. *Oggetto*

«Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **religione**, dalle convinzioni personali, dagli **handicap**, dall'**età** e dall'**orientamento sessuale**, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro»



UGUAGLIANZA
IN AZIONE

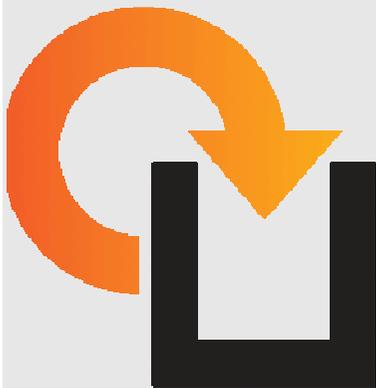


... segue

Art. 3. *Ambito di applicazione*

Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

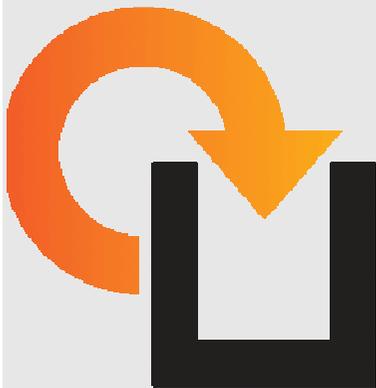


**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



Accesso a beni e servizi

Decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196 →
attuazione della Direttiva 2004/113/CE 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



UGUAGLIANZA
IN AZIONE

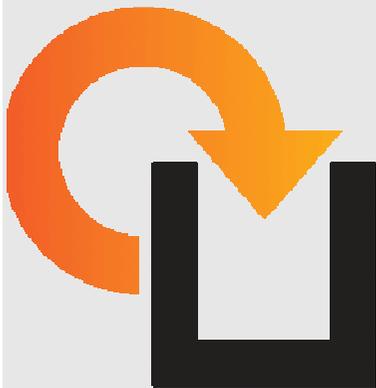


Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (*rifusione*)

= Rafforza il principio che la parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

→ Modifica il c.d. **Codice delle Pari Opportunità** (D.lgs. 198/06) :

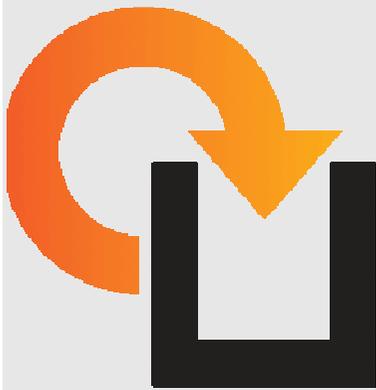
- 1) Introduzione dell'art. 41 bis sulla "vittimizzazione"
- 2) Le lavoratrici con requisiti per la pensione di vecchiaia (60 anni) hanno diritto a proseguire il lavoro fino all'età prevista per gli uomini (65 anni): eliminato l'obbligo della comunicazione preventiva al datore di lavoro tre mesi prima del pensionamento previsto
- 3) Previsione di sanzioni più severe: in caso di condanna per comportamenti discriminatori, l'inottemperanza al decreto del giudice del lavoro non è più punita, in base all'articolo 650 del Codice penale, per «inosservanza del provvedimento dell'autorità», bensì con l'ammenda fino a 50mila euro o con l'arresto fino a sei mesi.



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



2) Il problema delle differenze di tutela



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



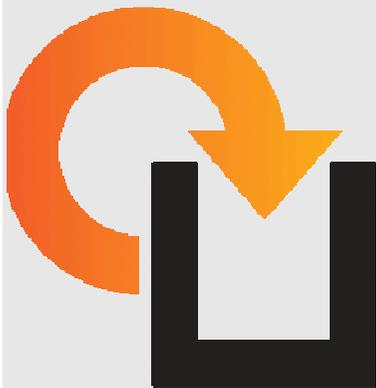
Diversità di tutela

Tra fattori di discriminazione

- Fattore **età** come fattore “Cenerentola”?
- Divieto di discriminazione nell’accesso a beni e servizi: riguarda solo i fattori **razza e sesso**

Tra Paesi UE

- Ogni Paese UE ha un certo margine di discrezionalità nell’attuazione delle direttive antidiscriminazione
- Alcune differenze di tutela non dipendono direttamente dalle leggi di attuazione.
Segue ...



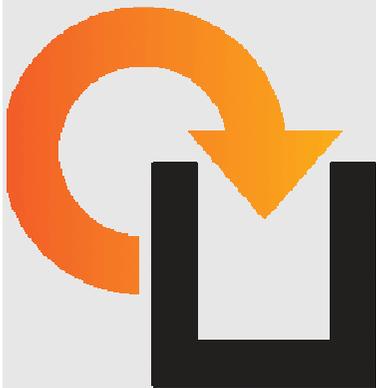
UGUAGLIANZA
IN AZIONE



... segue

Esempio: Fattore “orientamento sessuale”

La direttiva 2004/38/CE (recepita con Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 30) relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri non è applicata in modo eguale in tutti i 27 Paesi



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**

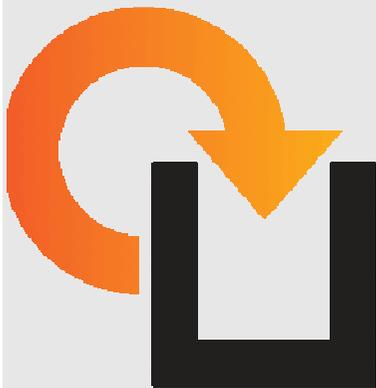


... segue

Esempio: Fattore “orientamento sessuale”

La direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri non è applicata in modo eguale in tutti i 27 Paesi.

Es.: l'Italia non prevede né il matrimonio tra persone dello stesso sesso né le unioni di fatto. I matrimoni tra persone dello stesso sesso contratti all'estero non possono essere trascritti e le unioni omosessuali riconosciute in altri Paesi non hanno rilevanza ai fini della concessione di visti o permessi di soggiorno



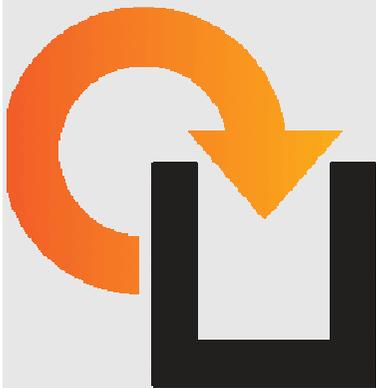
**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



... segue

Il diritto di soggiornare per un periodo superiore a tre mesi resta soggetto ad alcune condizioni:

- a) esercitare un'attività in qualità di lavoratore subordinato o autonomo;
- b) disporre di risorse economiche sufficienti e di un'assicurazione malattia al fine di non divenire un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato membro ospitante durante il soggiorno;
- c) seguire una formazione in qualità di studente;
- d) essere un familiare di un cittadino dell'Unione facente parte di una delle categorie sopra menzionate



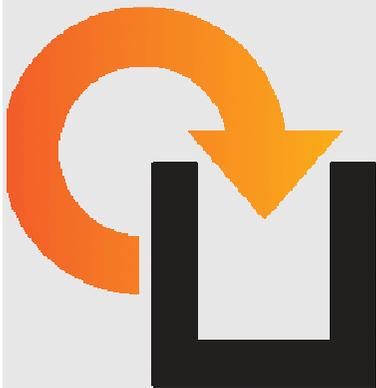
**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**



... segue

→ Ma chi può essere considerato “familiare”?

- il coniuge;
- **il partner che abbia contratto con il cittadino dell'Unione un'unione registrata sulla base della legislazione di uno Stato membro, qualora la legislazione dello Stato membro ospitante equipari l'unione registrata al matrimonio;**
- i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni o a carico e quelli del coniuge o partner sulla base della definizione di cui sopra;
- gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge o partner.



UGUAGLIANZA
IN AZIONE



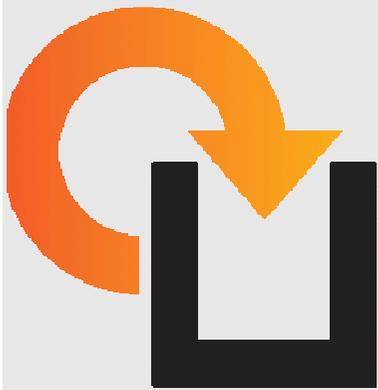
3) IL PROBLEMA DELLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE E LA DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE





Discriminazioni doppie e multiple

“Discrimination, like traffic through an intersection, may flow into one direction and it may flow into another. If an accident happens at an intersection, it can be caused by cars travelling from any number of directions, and, sometimes, from all of them. Similarly, if a black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.” (Crenshaw, 1989)



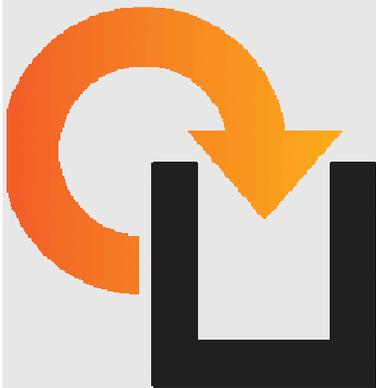
UGUAGLIANZA
IN AZIONE



Decreti legislativi 215 e 216 del 2003

*«nel predisporre le misure che contrastano le discriminazioni per i motivi da esse tipizzati bisogna tenere conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su **donne e uomini**»*

→ la base è costituita dalle discriminazioni di genere



UGUAGLIANZA
IN AZIONE



Discriminazione per associazione

Sentenza CGCE *Coleman*, 17 luglio 2008

→ La direttiva 2000/78/CE deve essere interpretata nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti in modo discriminatorio una lavoratrice, non disabile, ma impegnata nella cura del figlio disabile si rientra nel campo di applicazione della direttiva.





4) LA GIURISPRUDENZA DELLA CGCE: UN AUSILIO PER L'APPLICAZIONE UNIFORME DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

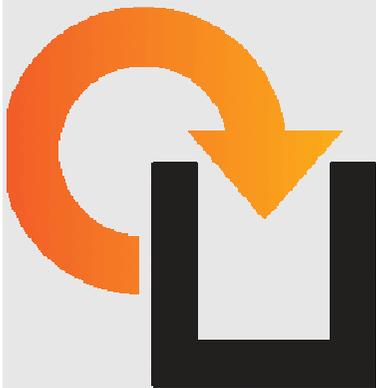




Ruolo della Corte di Giustizia CE

Funzioni della CGCE:

- 1) procedimenti pregiudiziali;
- 2) ricorsi per inadempimento;
- 3) ricorsi di annullamento;
- 4) ricorsi per carenza;
- 5) azione per risarcimento danni.



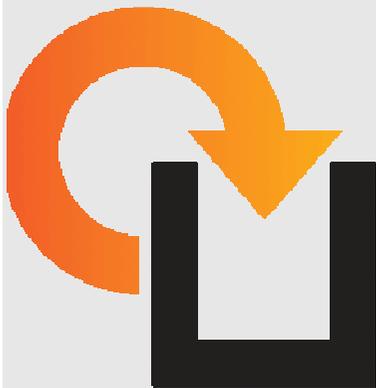
UGUAGLIANZA
IN AZIONE



... segue

Sentenza CGCE *Feryn*, 10 luglio 2008

- Le dichiarazioni pubbliche di un datore di lavoro di non assumere dipendenti di una determinata origine etnica configurano una discriminazione diretta
- Ricade sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che la prassi effettiva di assunzione dell'impresa non corrisponde alle dichiarazioni discriminatorie effettuate



**UGUAGLIANZA
IN AZIONE**