



# **INTRODUZIONE ALLA NORMATIVA EUROPEA ED ITALIANA IN MATERIA DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

**Le fonti del diritto antidiscriminatorio**

**Catanzaro 5 aprile 2013**



# Normativa contro le discriminazioni

## FONTI DEL DIRITTO

- A) Costituzione (principio costituzionale di uguaglianza);
- B) Diritto dell'Unione europea
- C) Diritto internazionale pattizio
- D) Legislazione interna

# Divieto di discriminazioni: fonti del diritto/ Costituzione

## Disparità di trattamento tra cittadino e straniero.

- Principi costituzionali di uguaglianza e ragionevolezza (artt. 2 e 3 Cost.);  
Principio personalista della Costituzione e ingresso nell'ordinamento del sistema internazionale dei diritti dell'Uomo per effetto degli art. 10 e 117 Cost. → diritti inviolabili dell'Uomo come diritti spettanti a tutti, a prescindere dal legame di cittadinanza e dalla regolarità del soggiorno (Corte Cost., sent. 19-26 giugno 1969).  
Esempi:
  - Finalità rieducativa della pena e misure alternative alla detenzione (Corte Cost., sent. n. 78/2007);
  - Libertà e capacità matrimoniale (Corte Cost., sent. n. 245/2011)
  - Presenza "irregolare" come circostanza aggravante del reato (Corte Cost., sent. n. 26/2010)
  - Nucleo irriducibile del diritto alla salute (Corte Cost., sent. 225/2001, 252/2001, 509/2000, 309/99, 267/98)
  - Diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non (biologico e morale) derivante dalla lesione di diritti inviolabili della persona (diritto alla salute e ai rapporti familiari e personali, cfr. Cass, sent. n. 450 dd. 11.01.2011; n. 1453 dd. 02.02.2012)
- Divieto assoluto di discriminazioni razziali (Corte Cost. sent. n. 54/1979): illegittimo il rapporto differenziato tra cittadini stranieri non motivato da un rapporto di cittadinanza con Stati diverse, ma dall'appartenenza delle persone a etnie e religioni differenti.

## Fonti del diritto - Costituzione

- Limite della ragionevolezza della disparità di trattamento tra cittadini e stranieri:  
In relazione alle finalità dell'istituto o del beneficio in questione e dei valori che intende tutelare : Corte Cost, sent. n. 432/2005; sent. n. 306/2008; n. 187/2010; n. 40/2011; n. 329/2011);

Applicazioni giurisprudenziali:

Tribunale di Bologna, ord. 23.12.2006 (Iscrizioni degli stranieri all'Università Bocconi) ;

Tribunale di Milano, ord. 29.09.2010 (assegni di natalità comunali).

## Fonti del diritto - Costituzione

- L'unione omosessuale, intesa come stabile convivenza tra due persone dello stesso sesso, deve trovare riconoscimento giuridico, nei tempi e modi stabiliti dalla legge, perché è una delle formazioni sociali ove si svolge la personalità dell'individuo e ove si esplicano e si realizzano i suoi diritti fondamentali  
(Corte Costituzionale, sentenza n. 138/2010).

# Costituzione – Fonti del diritto

- Principio di eguaglianza sostanziale e nozione “sociale” di disabilità:

Convenzione ONU del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 03.03.2009 n. 18:

Persones con disabilità sono coloro che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

# Fonti del diritto/Costituzione

- Libertà religiosa (art. 19 Cost.)
- Libertà di organizzazione delle confessioni religiose  
→incostituzionalità della subordinazione dell'apertura di un luogo di culto di una confessione non regolata da un'Intesa ad un'autorizzazione governativa (Corte Cost. n. 58/1958)→incostituzionalità dell'esclusione delle organizzazioni religiose che non hanno sottoscritto un'Intesa dai contributi finanziari volti a coprire i costi di urbanizzazione in relazione ai nuovi luoghi di culto (Corte Cost., decisione n. 195/93).

# Fonti del diritto/ Diritto dell'UE

Norme e principi fondamentali dell'Unione europea:

Non discriminazione quale diritto fondamentale della persona e principio generale dell'ordinamento europeo (art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'UE)



# Fonti del diritto/Diritto UE

- Rapporto tra diritto comunitario e diritto interno:
  - a) Efficacia diretta del diritto comunitario
  - b) Primato del diritto comunitario sul diritto interno

# Fonti del diritto/Diritto UE

Per quanto concerne:

- a) I Regolamenti comunitari
- b) Le direttive comunitarie (se le norme sono sufficientemente incondizionate, precise e chiare da poter essere richiamate e fatte valere dai singoli nei confronti dello Stato)
- c) La giurisprudenza della Corte di Giustizia europea  
→ obbligo di interpretazione conforme o di disapplicazione della normativa interna incompatibile (CGE, 19 gennaio 2010, C-555/07, Seda Kucukdeveci c. Swedex GmbH & Co. KG, Cort. Cost., sent. 170/1984; Corte Cost., sent. n. 113/85; Corte Cost. , sent. n. 389/1989, anche Cass. SS.UU. N. 9653/99) [disapplicazione è un obbligo anche per le autorità amministrative e non solo giurisdizionali, incluso gli enti locali→Sull'obbligo di disapplicazione anche da parte degli enti locali, si veda CGE, *Fratelli Costanzo spa c. Comune di Milano*, 22 giugno 1989, C-103/88, paragrafi 31 e 32, nella giurisprudenza interna Tribunale di Udine, ord. 615/2010 dd. 17.11.2010 e n. 530/2010 dd. 30.06.2010; Tribunale di Gorizia, ord. 1.10.2010; Tribunale di Trieste, ord. dd.05.08.2011 ]

## Fonti del diritto/diritto internazionale pattizio

- vincolano lo Stato, ma non producono effetti diretti nell'ordinamento interno → in caso di contrasto tra norme interne e norme di diritto internazionale pattizio, spetta alla Corte Costituzionale il giudizio di legittimità (norme di diritto internazionale pattizio quale parametro di legittimità costituzionale della norme interne anche posteriori → sent. Corte Cost. n. 348 e 349/2007).

## La normativa contro le discriminazioni: Fonti del diritto

- Diritto alla non discriminazione quale norma imperativa di ordine pubblico valevole anche nei rapporti tra privati

Nullità del contratto che obbliga a discriminare  
(artt. 1343 e 1418 c.c.)

Cass., II sez. civ., 15.04.2009, n. 8941

TAR Campania, sentenza n. 4978/2011

## La normativa contro le discriminazioni: Fonti del diritto

### ***Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 20.05.1970):***

- Art. 8 : divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale

Applicazione giurisprudenziale anche ai divieti di test motivazionali o psicoattitudinali privi di connessione con l'idoneità alle mansioni

- Art. 15: nullo ogni patto o atto discriminatorio per motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali.
- Art. 16: divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori dei dipendenti.

# Statuto dei lavoratori

- Selezione del personale o trattamento o licenziamento discriminatorio.

Questione fondamentale della prova della discriminazione.

Direttive 2000/43 e 2000/78: Bilanciamento dell'onere probatorio:

- responsabilità di colui che promuove l'azione giudiziaria di dimostrare i fatti che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione →
- spetterà al convenuto dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non-discriminazione.

(Corte di Giustizia dell'Unione europea, causa *Meister c. Germania*, 19 aprile 2012)

## La normativa contro le discriminazioni razziali, nazionali, religiose: Fonti del diritto

- Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione (D.lgs.n. 286/1998) :
- Art. 2: principio di parità di trattamento per i cittadini extracomunitari rispetto a quelli italiani
- Art. 43: clausola generale di non-discriminazione
- Art. 44: azione civile contro la discriminazione (tutela giudiziaria)

# Principio di parità di trattamento

(Art. 2 D.lgs. N. 286/98)

- Parità di trattamento per quanto concerne i diritti in materia civile
- Parità di trattamento in attuazione delle Convenzione OIL nn.97/1949 e 143/1975, quest'ultima ratificata con legge 10.04.1981 , n. 158, e quindi per tutti i diritti inerenti al lavoro, ma anche l'accesso alla sicurezza sociale e agli alloggi.



## Parità di trattamento in attuazione della Convenzione OIL n. 143 dd. 24 giugno 1975

- **L'art. 10 Convenzione OIL:** *“Ogni Membro per il quale la convenzione sia in vigore s’impegna a formulare e ad **attuare** una politica nazionale diretta a promuovere e **garantire**, con metodi adatti alle circostanze ed agli usi nazionali, **la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e di professione, di sicurezza sociale, di diritti sindacali e culturali, nonché di libertà individuali e collettive** per le persone che, in quanto lavoratori migranti o familiari degli stessi, si trovino legalmente sul suo territorio”.*
- Il successivo **art. 12 così precisa:** *“Ogni stato membro deve, con metodi adatti alle circostanze e agli usi nazionali, **abrogare** qualsiasi disposizione legislativa e modificare qualsiasi disposizione o prassi amministrativa incompatibili con la predetta politica”*
- **L'Art. 14 precisa:** *“Ogni Membro può : (...) c. respingere l’accesso a limitate categorie di occupazione e di funzioni, **qualora tale restrizione sia necessaria nell’interesse dello Stato**”*

# Parità di trattamento in attuazione della Convenzione OIL n. 143 dd. 24 giugno 1975

Riferimenti giurisprudenziali:

## L'accesso degli stranieri al pubblico impiego

- Trib. Biella 23.07.10 (ord) est Pitropaolo, T. c. Azienda Sanitaria Locale Biella; Trib. Milano 17.07.09, (ord.) est. Lualdi, Montes c. Asl Provincia di Milano 1; Trib. di Milano 01.08.08 Ao San Paolo c. Cgil Cisl Uil, Pres. Vitali, est. Mennuni; Trib. Perugia 6.12.2006 est. Criscuolo, XX c. ASL Perugia; Trib. Imperia 12.9.06 est. Favalli, AB c. ASL 1 Imperiese; Trib. Genova, 26.6.04 est. Mazza XXX c. Ospedale San Martino di Genova; Corte Appello Firenze, ord. 2.7.02 n.281, XX c. Azienda Ospedaliera Pisana; TAR Liguria, 13.4.2001, pres. Balba, est. Sapone, RO c. Ente Ospedaliero; Tribunale di Rimini, ordinanza dd. 27.10.2009, confermata dal Tribunale di sede collegiale con ordinanza 15.02.2010; Tribunale di Milano, ordinanza 4.4.2011; Tribunale di Lodi, ordinanza 18.2.2011; Tribunale di Milano, ordinanza n. 12913/2011 dd. 05.10.2011; Tribunale di Genova, ordinanza n. 1329/11 dd. 19 giugno 2011; Tribunale di Genova, ordinanza dd. 19 luglio 2011 (est. Parodi); Tribunale di Firenze, ord. dd. 27.01.2012, Tribunale di Trieste, decreto 17.03.2012, Corte di Appello di Firenze, ord. 03.05.2012;).

## Parità di trattamento in attuazione della Convenzione OIL n. 143 dd. 24 giugno 1975 - Riferimenti giurisprudenziali

Ma anche con riferimento a :

- Rapporti di prestazione occasionale e coordinata e continuativa nella P.A., non definibili come rapporti di pubblico impiego (Trib. Milano, ord. 12.08.2011 e Trib. Genova, ord. 16.08.2011 riferite alle posizioni di rilevatori del censimento)
- Rapporti di lavoro nel settore autoferrotranviario e nelle imprese del trasporto pubblico urbano (clausola di cittadinanza):

Tribunale di Milano, sez. lavoro, ordinanza dd. del 20 luglio 2009

(H.M.+ASGI+Avvocati per niente Onlus c/ Azienda Trasporti Milanesi S.P.A).

- Regime delle assunzioni obbligatorie per i “disabili” (legge 12.03.1999, n. 68) (Corte Cost., sent. n. 454/98)
- Esercizio dell’attività sportiva, in particolare a livello professionistico (Tribunale di Lodi, ordinanza dd. 13.05.2010 (N.R.G. 898/2010, S.I.B.K. c. FIGC; Tribunale di Varese, ordinanza dd. 2 dicembre 2010, N.E. c. FIGC).

## Normativa civile contro la discriminazione

### Art. 43, c. 1 et 2 T.U. - Clausola generale di non discriminazione

- Elementi fondativi della discriminazione: La discriminazione deve essere legata alla razza, l'origine etnica o nazionale, le convinzioni e pratiche religiose.
- Definizione di discriminazione: ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, ha come conseguenza una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza legata ad uno o più degli elementi di cui sopra, che ha come scopo o effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento e l'esercizio in condizioni di parità dei **diritti umani o libertà fondamentali** in ogni ambito della vita pubblica .

...se la distinzione di trattamento non riguarda un diritto o libertà **fondamentali** non è sanzionabile ?  
(tesi sostenuta da giurisprudenza largamente minoritaria: Trib. Brescia, ord. n. 1679/10; Tribunale Pescara, ord. 14.12.2001)

...Scopo o effetto discriminatorio: (non ha rilevanza la volontà (intento) o meno di discriminare)→giurisprudenza sul pubblico impiego; Tribunale di Bologna, ord. 22.02.2001, che con riferimento alla omessa schermatura sul viso della persona di pelle nera in una fotografia non autorizzata pubblicata su un periodico, al contrario di quanto effettuato sul viso della persona di pelle bianca, ha ritenuto irrilevante la circostanza, addotta dalla parte che aveva posto in essere il comportamento, che ciò fosse da attribuirsi ad un errore di valutazione del grafico che aveva il compito di impostare la pagina.

Normativa civile contro la discriminazione  
Art. 43, c. 1 et 2 T.U. -  
Clausola generale di non discriminazione/2

## TIPIZZAZIONE DELLE CONDOTTE AVENTI SICURAMENTE UNA VALENZA DISCRIMINATORIA

- Pubblico funzionario o incaricato di pubblico servizio che compie o omette atti nei riguardi di un cittadino straniero, in tal modo discriminandolo ingiustamente, (...)
  - Fornitore di beni e servizi al pubblico che impone condizioni più sfavorevoli ad uno straniero, (...)
  - Chiunque impone illegittimamente condizioni più sfavorevoli o rifiuta l'accesso ad uno straniero all'occupazione, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio-assistenziali, (...)
  - Chiunque impedisce, mediante azioni e omissioni, l'esercizio di un'attività economica legittimamente intrapresa da uno straniero, (...)
  - Datore di lavoro o suoi preposti che compiono atti producenti effetti pregiudizievoli per uno o più lavoratori stranieri, discriminandoli, anche indirettamente (Statuto dei lavoratori), (...)
- (...): soltanto a causa della sua/loro condizione di straniero/i o di appartenente/i ad una determinata razza, etnia, religione.

# Direttive europee anti-discriminazione

Recepimento in Italia delle direttive europee in materia di parità di trattamento e discriminazioni nel lavoro:

- DIRETTIVA 2000/43/CE dd. 29.07.2000 (“Direttiva Razza”)
- DIRETTIVA 2000/78/CE dd. 27.11.2000 (“Direttiva Occupazione”)
- Decreti legislativi nn. 215/03 e 216/03 dd. 09.07.2003, poi modificati dal d.l. 59/2008 (L. 101/98) ed infine dal d.lgs. 01.09.2011, n. 150.
- D.P.C.M 11.12.2003 che ha istituito l’Ufficio Nazionale Anti –Discriminazione (UNAR) presso il Dipartimento Pari Opportunità

## Direttive europee anti-discriminazione

- Trattato europeo di Amsterdam (1997)

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 sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale”*

## Direttive europee anti-discriminazione

- **Direttiva 2000/43 “Razza”** (“attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”)
- **Direttiva 2000/78 “Occupazione”** (“quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”: divieto di discriminazioni fondate sulla religione e le convinzioni personali, la disabilità, l’età, l’orientamento sessuale.



## Sistema dualistico o gerarchico nella tutela europea dalle discriminazioni

- **Direttiva "Razza"**

Ambiti di applicazione:

- a) Lavoro e occupazione inclusa formazione professionale;
- b) Protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- c) Prestazioni sociali;
- d) Istruzione;
- e) Accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.

- **Direttiva "Occupazione"**

Ambiti di applicazione:

- a) Lavoro e occupazione inclusa formazione professionale

## Sistema dualistico o gerarchico nella tutela europea dalle discriminazioni

- Direttiva “Razza”

Organismi per la promozione della parità di trattamento (assistenza alle vittime di discriminazione, lo svolgimento di inchieste in materia di discriminazione, la pubblicazione di report e la formulazione di raccomandazioni)

- Direttiva “Occupazione”

////////////////

## Sistema dualistico o gerarchico nella tutela europea dalle discriminazioni

- Discriminazioni fondate sull'identità di genere (*"transessualismo"*) ovvero risultanti dal cambiamento di genere della persona ("gender reassignment") ricadono nel divieto di discriminazioni fondate sul sesso

(Corte di Giustizia europea, sentenza dd. 30 aprile 1996, causa C-13-94)

e dunque entro gli strumenti di protezione offerti dal diritto dell'Unione europea (e relative normative di recepimento)

Preambolo n. 3 direttiva 2006/54 in materia di parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito dell'impiego

## **Sistema dualistico o gerarchico nella tutela europea dalle discriminazioni**

- **Proposta di superamento del sistema dualistico o gerarchico del diritto europeo anti-discriminatorio:**  
Proposta di una Direttiva europea che estenda il divieto di discriminazioni fondate sul credo e le convinzioni personali, sull'orientamento sessuale, l'età, la disabilità, anche al di fuori dell'ambito dell'occupazione, includendovi gli ambiti della protezione sociale e della sanità, dell'educazione, dell'accesso ai beni e servizi offerti al pubblico, inclusa l'abitazione (Proposta adottata dalla Commissione europea il 2.7.2008, ancora oggetto di discussioni in seno al Parlamento europeo e al Consiglio europeo).

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- Proibizione di ogni discriminazione diretta o indiretta e di ogni molestia per ragioni di razza o origine etnica, o basata sulla religione, sulle convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, i motivi linguistici e di provenienza geografica (aggiunti dal d.lgs. n. 150/2011)
- **Discriminazione diretta** quando per motivi di razza, origine etnica, credo religioso o personale, disabilità, età o orientamento sessuale ( e nazionalità –art. 43 T.U.), una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe in una situazione analoga;
- **Discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, che professano un credo religioso o personale, che sono portatori di una disabilità o hanno una determinata età o un orientamento sessuale ( o nazionalità – art. 43 T.U.) in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone A MENO CHE il criterio, la prassi o la disposizione siano oggettivamente giustificate da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- Equiparazione alla discriminazione delle cosiddette **molestie** (comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di razza o origine etnica allo scopo o aventi l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo).
- Equiparazione alla discriminazione dell'**ordine di discriminare**.

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- **Discriminazione diretta** quando per motivi di razza, origine etnica, credo religioso o personale, disabilità, età o orientamento sessuale ( e nazionalità –art. 43 T.U.), una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe in una situazione analoga;

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- **Discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, che professano un credo religioso o personale, che sono portatori di una disabilità o hanno una determinata età o un orientamento sessuale ( o nazionalità – art. 43 T.U.) in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone A MENO CHE il criterio, la prassi o la disposizione siano oggettivamente giustificate da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

# Discriminazioni indirette/Fonti di

- Criterio dell'anzianità di residenza...

*In quanto può essere più facilmente soddisfatto dai cittadini piuttosto che dai lavoratori migranti e dunque privilegiare in misura sproporzionata i primi a danno dei secondi*

Es..... Regolamento del Comune di Ciampino sugli asili nido comunali (delibera n. 101 dd. 07.06.2010)...Meccanismo premiale per i lungo residenti nel Comune per la formazione delle graduatorie di accesso, cfr. punto 1. 7: "*se almeno uno dei genitori è residente nel Comune di Ciampino 1 punto per ogni anno di residenza calcolato con riferimento al genitore residente da più tempo*".

(parere negativo UNAR dd. 03.11.2010).



## Discriminazioni indirette/Fonti di

- Requisito di una “divisa” lavorativa imposta da esigenze di marketing dell’impresa...

*In quanto potrebbe discriminare nell’accesso alle posizioni lavorative lavoratori/lavoratrici che manifestano esigenze di abbigliamento religiosamente connotato*

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- Equiparazione alla discriminazione delle cosiddette **molestie** (comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di razza o origine etnica, credo religioso o personale, disabilità, età, orientamento sessuale, allo scopo o aventi l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo).

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- **Equiparazione alla discriminazione dell'ordine di discriminare.**

**(es. il datore di lavoro che chiede all'agenzia di somministrazione lavoro di fornirgli manodopera che non sia immigrata; il proprietario di un alloggio che chiede all'agenzia immobiliare di affittarlo purchè l'affittuario non sia di religione islamica).**

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- **Discriminazione per associazione** quando la vittima subisce la discriminazione non in ragione di una sua personale appartenenza ad una determinata categoria etnico-razziale, religiosa, o in quanto avente un particolare orientamento sessuale o una disabilità, ma in quanto associata o frequentante persone, familiari o amici, appartenenti a dette categorie.

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro- **discriminazione per associazione**

- *Corte di Giustizia europea, sentenza 17 luglio 2008, causa S. Coleman contro Attridge Law e Steve Law, C-303/06.*

La protezione offerta dalla direttiva n. 2000/78 si estende anche a coloro che, benché non disabili essi stessi, subiscano una discriminazione diretta e/o molestie in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in quanto si trovano in stretto rapporto con una persona disabile (valenza generale dell'interpretazione anche con riferimento alla direttiva 2000/43)

In Italia: Tribunale di Pavia, ord. 18.09.2009 (computo nel periodo di anzianità di servizio dei periodi di aspettativa non retribuita per l'assistenza al parente disabile ai fini della formazione della graduatoria per una selezione interna personale INPS)

Tribunale di Brescia, ord. 31.01.2012 (costituisce molestia razziale il manifesto offensivo, diffamatorio e razzista nei confronti della militante impegnata a favore dei diritti degli immigrati)

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- La **discriminazione annunciata** è discriminazione:

Ad es. la dichiarazione pubblica di un datore di lavoro di voler assumere solo lavoratori italiani; la dichiarazione di un Sindaco che invita i concittadini a non affittare agli stranieri

In quanto suscettibile di avere un effetto inibitorio e dissuasivo nei confronti delle categorie sociali oggetto della dichiarazione

Corte Giustizia europea, sentenza Firma Feryn 10.07.2008

In Italia: Tribunale di Milano, ord. 2 maggio 2011; Tribunale di Milano, ord. 20 luglio 2009, ma anche Tribunale Vicenza, ord. n. 87/12 dd. 12.01.2012 di conferma ord. 31.05.2011.

Direttiva del Consiglio UE 29.06.2000 n. 2000/43/CE Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica

Direttiva del Consiglio UE 27.11.2000 n. 2000/78/CE Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

- Campo di applicazione: occupazione e lavoro dipendente e autonomo- settore pubblico e privato (Direttiva 2000/78), in aggiunta: protezione e prestazioni sociali, istruzione, accesso beni e servizi incluso l'alloggio (Direttiva 2000/43).
- ESCLUSIONE: differenze di trattamento basate sulla cittadinanza, o derivanti dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o apolidi (normative sull'immigrazione dei paesi membri).

Ma...se la discriminazione fondata sulla nazionalità ovvero nei confronti degli stranieri è espressione esplicita di sentimenti di razzismo e xenofobia, allora è giustificata l'applicazione della direttiva n. 2000/43 (CGE, sentenza *Firma Feryn*, 10 luglio 2008, C-54/07)

## **Direttive europee n. 2000/43 e 2000/78 - clausole di eccezione fondate sul requisito essenziale e determinante per l'attività lavorativa**

- Art. 4 direttiva 2000/43 e direttiva n. 2000/78; Art. 14 c. 2 direttiva 2006/54 (genere) Clausola di eccezione al divieto di discriminazioni dirette: differenza di trattamento non costituisce discriminazione laddove la caratteristica richiesta è requisito essenziale e determinante per l'attività lavorativa, in ragione della natura dell'attività e del contesto, purchè l'obiettivo sia legittimo ed il requisito proporzionato



## **Direttive europee n. 2000/43 e 2000/78 - clausole di eccezione al divieto di discriminazioni dirette fondate sul requisito essenziale e determinante per l'attività lavorativa**

### Casi studio:

- Attore che deve recitare la parte di un uomo di colore per un film;
- Cuoco di un ristorante "etnico";
- Cameriere di un ristorante "etnico";
- Mediatore culturale per un progetto di "lavoro di strada" con immigrati provenienti da un particolare paese;
- Donna che vuole far parte di una formazione di elite di truppe di assalto dell'esercito;
- Operatore di un'associazione LGBT per la fornitura di un servizio di ascolto e sostegno per persone omosessuali che hanno contratto l'HIV.
- Persona che vuole partecipare ad un concorso pubblico per vigile del fuoco pur superando i limiti di età imposti per legge (In Italia 30 anni o 37 per i volontari da almeno un anno).

## **Direttive europee n. 2000/43 e 2000/78 - clausole di eccezione al divieto di discriminazioni dirette fondate sul requisito essenziale e determinante per l'attività lavorativa**

Per quanto concerne le categorie di età e disabilità, l'eccezione fondata sul requisito essenziale e determinante deve essere valutata alla luce della finalità di preservare il carattere operativo dei servizi delle forze armate, della polizia, penitenziari o di soccorso (*considerando* n. 18 direttiva n. 2000/78).

Corte di Giustizia, sentenza *Wolf c. Germania*, 12.01.2010, causa C-229/08 → legittimità del limite massimo di età per l'accesso alla posizione lavorativa di vigile del fuoco.

## **Direttive europee n. 2000/43 e 2000/78 - clausole di eccezione al divieto di discriminazioni dirette fondate sul requisito essenziale e determinante per l'attività lavorativa**

Corte di Giustizia, sentenza *Prigge c. Germania*, 13.09.2011, causa C- 447/09 → illegittimità del CCNL che disponeva il pensionamento automatico dei piloti di linea al compimento del 60° anno di età (normativa internazionale che dispone tale possibilità solo al 65° anno di età)

Corte di Giustizia, sentenza *Petersen c. Germania*, 12.01.2010, causa C-341/08, illegittimità della normativa del Land che disponeva l'impossibilità per il dentista ultra68enne di continuare a lavorare nell'ambito del Sistema Sanitario Pubblico, quanto tale possibilità era consentita ai dentisti operanti nel settore privato (incoerenza proclamati obiettivi di tutela della salute pubblica fondati sull'età quale requisito essenziale e determinante).

## **Direttiva europea n. 2000/78: deroghe specifiche al divieto di discriminazioni fondate sull'età.**

Deroghe specifiche aggiuntive al divieto di discriminazioni dirette collegate all'età (art. 6 direttiva n. 2000/78) se:

- Giustificate da una finalità legittima in quanto obiettiva e ragionevole collegata ad obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale;
- I mezzi per il conseguimento di tali finalità sono appropriati e necessari (principio di proporzionalità).

## **Direttiva europea n. 2000/78: deroghe specifiche al divieto di discriminazioni fondate sull'età.**

Esempi:

- Condizioni speciali di accesso all'occupazione per lavoratori giovani, anziani, con persone a carico, per assicurare l'inserimento professionale o la protezione dei medesimi (ad es. apprendistato);
- Condizioni minime di età, esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
- Fissazione età massima per l'assunzione sulla base delle condizioni di formazione richieste e la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

## Direttiva europea n. 2000/78: deroghe specifiche al divieto di discriminazioni fondate sull'età.

- Le autorità dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella giustificazione di una disparità di trattamento fondata sull'età ai fini del perseguimento di una finalità di politica del lavoro, ma tale finalità deve presentare un carattere di interesse generale (quindi NON motivi puramente individuali del datore di lavoro di riduzione dei costi e aumento della competitività) [CGE, sentenza 5 marzo 2009, causa *Age Concern*, C-388/07].
- Inoltre non possono essere ritenute sufficienti affermazioni generiche che il provvedimento è idoneo a realizzare finalità di politica del lavoro, senza che vengano fornite giustificazioni fondate sull'analisi della situazione del mercato del lavoro e che soddisfino i requisiti di necessità e proporzionalità.

## Direttiva europea n. 2000/78: deroghe specifiche al divieto di discriminazioni fondate sull'età.

- Esempio: sentenza Corte di Giustizia , sentenza 22.11.2005, *Mangold*, causa C-144/04, :

Illegittimità legislazione tedesca che consentiva la stipulazione di contratti a tempo determinato per i lavoratori ultra52enni senza necessità di giustificazione:

Finalità legittima (promozione occupazione lavoratori anziani); mezzi sproporzionati (ovvero suscettibile di determinare una condizione di generalizzata precarietà per tutti i lavoratori anziani a prescindere dalla struttura del mercato del lavoro o dalla situazione personale degli interessati).

Analogia con la situazione italiana: istituto del lavoro intermittente, sempre consentito con riferimento a prestazioni rese da giovani con meno di 25 anni e anziani con più di 45 anni (art. 42 d.lgs. N. 276/2003).

## Direttiva europea n. 2000/78: deroghe specifiche al divieto di discriminazioni fondate sull'età.

- Problematica dei licenziamenti collettivi all'esito di procedure di mobilità ex legge 223/1991. Accordi sindacali che hanno adottato quale criterio la prossimità al pensionamento.

### DEROGA LEGITTIMA AL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI PER ETA' O CRITERIO ILLEGITTIMAMENTE DISCRIMINATORIO?

- legittimo (Cassazione, n. 9866 dd. 24.04.2007)
- Illegittimo laddove si prescinde dall'individuazione di un ambito organizzativo di riferimento (Trib. di Milano, 7 gennaio 2005 e Trib. di Milano, 22 luglio 2005, caso *Banca Intesa*) e la prossimità al pensionamento costituisca l'unico criterio per l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità (Corte Appello Firenze, 27 marzo 2006).



## Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”

- Art. 4.2 Dir. 2000/78: «Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

[...] la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione» (sottolineatura nostra) .

## **Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”**

- Art. 3.5 D.lgs. n. 216/2003: «Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività».

## **Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”**

- Art. 3 legge n. 108/90: Il licenziamento discriminatorio è sempre nullo e comporta la tutela reale, a prescindere dal numero di occupati (reintegrazione nel posto di lavoro)
- Art. 4 legge n. 108/90: La disciplina della reintegrazione non trova applicazione nei confronti di datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

## **Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”**

- Art. 4 L. 108/90: Tuttavia, se il licenziamento operato dall'organizzazione di tendenza è discriminatorio, vale la garanzia della tutela reale di cui all'art. 3 (obbligo di reintegrazione: Cassazione 16.06.94 n. 5832; Cassazione 25.07.2008, n. 20500).

## **Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”**

Cassazione 16.06.94, n. 5832:

Caso dell'insegnante di educazione fisica in una scuola cattolica licenziato per aver contratto matrimonio civile.

Prospettiva interpretativa *duale*:

Mansioni che realizzano la tendenza ideologica dell'organizzazione (necessità di correlazione)

Mansioni neutre rispetto alla tendenza ideologica dell'organizzazione (non necessità di correlazione)

## Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “ di tendenza”

Cassazione, sent. 16.09.1998, n. 9237.

- Prospettiva interpretativa “*monistica*”:

Legittima l’aspirazione del datore di lavoro in quanto organizzazione di tendenza di mantenere l’adesione di tutti i dipendenti alla finalità tipica. La protezione della tendenza è correlata al contesto organizzativo.

## Direttiva n. 2000/78 : clausola di eccezione a favore delle organizzazioni religiose o “di tendenza”

- Giurisprudenza CEDU:

Bilanciamento tra opposti interessi in gioco fondato sul criterio di proporzionalità (art. 9, art. 11, art. 14)

- Sentenza 23.09.2010, caso Obst c. Germania, n. 425/03 (alto dirigente della Chiesa Mormone che ha commesso adulterio)
- Sentenza 23.09. 2010, caso Schuth c. Germania (1620/03) (organista di una chiesa cattolica che dopo aver compiuto divorzio ha avuto un figlio da una relazione extraconiugale)
- Sentenza 03.02.2011, causa n. 18136/02, Siebenhaar c. Germania - (educatrice infanzia in una scuola protestante che aderisce ad un'altra Chiesa cristiana);

## Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale

- Definizione di “orientamento sessuale”
  - In astratto: “preferenze o inclinazioni di una persona di ordine sessuale”;
  - In termini concreti: “condotte, pratiche, espressioni o manifestazioni varie (fisiche, verbali e non verbali) di natura sessuale”  
(L. Calafà, *Il nuovo diritto anti-discriminatorio*, Giuffrè, p. 178)



## Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale

Corte di Giustizia europea, causa *Maruko* ( C-267/06 ) (conclusioni sostanzialmente analoghe nel caso *Römer* (C-147/08)).

- Partnership registrata (secondo il diritto tedesco)
- Partner del sig. Maruko lavorava in un teatro ed era assicurato in un fondo pensionistico “speciale” sulla base di un contratto nazionale collettivo;
- Richiesta del sig. Maruko di godere della pensione di reversibilità;
- Rifiuto del fondo pensionistico perché tale possibilità è prevista solo all'interno dei nuclei familiari fondati sul matrimonio

## Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale

- L'impossibilità per il partner omosessuale di accedere alla pensione di reversibilità costituisce una discriminazione diretta o indiretta ?
- Per la Corte, si tratta di una discriminazione diretta, in quanto il progressivo allineamento previsto dal diritto tedesco del regime applicabile all'unione solidale registrata a quello esistente per il matrimonio, determina la comparabilità delle situazioni > partner di un'unione registrata si trova in una situazione comparabile con quella del coniuge e, dunque, il diverso trattamento del primo rispetto al secondo è direttamente collegato all'orientamento sessuale e non passa attraverso l'intermediazione del criterio apparentemente "neutro" dell'istituto matrimoniale.

## **Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale**

- L'aver risolto la questione in termini di accertamento della discriminazione diretta limita la portata applicativa della sentenza al di fuori del contesto giuridico tedesco o almeno di quei paesi ove la partnership solidale sia riconosciuta esclusivamente a favore delle coppie omosessuali e conferisca alle persone uno status giuridico tendenzialmente allineato a quello dei coniugi

## **Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale**

Limitata portata applicativa della direttiva 2000/78 in Italia per quanto concerne la tutela contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale perché:

- L'ambito di applicazione resta limitato ai rapporti di lavoro;
- Non viene messa in discussione l'assenza di un riconoscimento giuridico delle unioni di fatto come fonte di discriminazione indiretta.

## Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale/**Ambiti in cui alla convivenza anagrafica viene attribuita rilevanza giuridica**

### In ambito civile

- Legge 1228 dd. 24/12/1954 d.P.R. 223 dd. 30/05/1989: considera famiglia anagrafica non solo quella fondata sul matrimonio e legata da rapporti di parentela, affinità, affiliazione ed adozione ma, ogni altro nucleo che si fonda su legami affettivi, caratterizzato dalla convivenza e dalla comunione di tutto o parte del reddito dei componenti per soddisfare le esigenze comuni, quindi anche la famiglia di fatto;
- art. 1 L. n. 405/1975 (istitutiva dei consultori familiari): ricomprende tra gli aventi diritto alle prestazioni assistenziali anche le "coppie";
- art. 30 L. n. 354/1975 (Riforma dell'ordinamento penitenziario): attribuisce un permesso al condannato, in caso di imminente pericolo di vita di un familiare, indicando anche il convivente;
- art. 5 L. n. 194/1978 (interruzione di gravidanza): permette la partecipazione al procedimento di chi è indicato "padre del concepito", quindi anche in presenza di convivenza;
- art. 44 L. n. 184/1983: permette in alcuni casi, l'adozione a chi non è coniugato, concessione attribuita quindi, anche alla famiglia di fatto;
- art. 17 L. n. 179/1992: permette la sostituzione, al socio assegnatario defunto del convivente, purché documenti lo stato di convivenza da almeno due anni dal decesso.
- Corte Cost, sent. n. 404/88: Successione del convivente nel contratto di locazione.
- Corte Cost, sent. n. 372/94: diritto al risarcimento del danno morale da perdita del convivente more uxorio per colpa altrui.

**Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale/Ambiti in cui alla convivenza anagrafica viene attribuita rilevanza giuridica**

In ambito penale:

- art. 199, 3° co. lettera A) c.p. (obbligo di testimoniare): è prevista la facoltà di astenersi dal testimoniare anche per il convivente;
- art. 572 c.p. (maltrattamenti in famiglia): vi è equiparazione alla disciplina applicata alla famiglia legittima;
- artt. 342 bis e ter, L. 154/2001 (abusi familiari): la condotta anche del convivente che determini un grave pregiudizio al nucleo familiare, comporta l'allontanamento del soggetto e l'obbligo al versamento di un assegno, se i familiari restano privi di mezzi adeguati per il loro sostentamento;
- art. 680 c.p. (domanda di grazia): permette al convivente di proporre domanda di grazia.

## Direttiva europea n. 2000/78: divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale

- Unico precedente applicazione direttiva n. 2000/78 (d.lgs. n. 216/2003) nella giurisprudenza italiana: Tribunale di Milano, sez. lavoro, 15.12.2009, C. c. Cassa Mutua Nazionale per il Personale BCC, sull'estensione della nozione di convivenza *more uxorio* tanto alle coppie eterosessuali quanto omosessuali.

## Tutela costituzionale delle relazioni all'interno di un'unione/convivenza omosessuale

- Sentenza Corte Cost. n. 138/2010;
- Sentenza della Corte europea dei diritti dell'Uomo, caso *Schalk e Kopf c. Austria* 24 giugno 2010: anche le relazioni fondate sulla convivenza 'di fatto' fuori dal matrimonio rientrano nella nozione di 'vita familiare' oggetto della tutela dell'art. 8 CEDU e al riguardo non possono essere ammesse discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale dei partner →



## **Tutela costituzionale delle relazioni all'interno di un'unione/convivenza omosessuale**

→ Diritto dell'immigrazione:

Diritto di soggiorno del partner/coniuge del cittadino italiano/comunitario ai sensi della direttiva sulla libera circolazione

Tribunale di Reggio Emilia, decreto  
13.02.2012)

# Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Definizione di disabilità (concezione non puramente medica ma attenta alla dimensione sociale):

Convenzione ONU del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 03.03.2009 n. 18:

Persone con disabilità sono coloro che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Distinzione tra disabilità e malattia:

La disabilità deve riferirsi ad una menomazione fisica, mentale o psicologica che limita per un lungo periodo di tempo la partecipazione della persona alla vita professionale

(Corte di Giustizia, sentenza 11 luglio 2006, Chacon Navas)

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Concetto di soluzioni ragionevoli per i disabili (art. 5 direttiva n. 2000/78, considerando n. 17, 20 e 21)):

Obbligo del datore di lavoro di prendere provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze e situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo e di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato, nella valutazione del quale si dovrà tenere conto della possibilità di ottenere fondi pubblici o sovvenzioni

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Quindi la mancata assunzione ovvero il licenziamento di un/a lavoratore/trice disabile perchè non può svolgere le funzioni essenziali del lavoro in questione non sarà discriminatorio solo quando il datore di lavoro ha messo in atto strategie attive e ragionevoli di rimozione degli obiettivi ostacoli connessi alla disabilità.

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- ....In altre parole....

Solo quando le barriere sociali e ambientali connesse alla disabilità sono state superate attraverso interventi adeguati, la capacità individuale di un disabile di svolgere le funzioni essenziali di un dato lavoro potrà essere effettivamente misurata

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Nella normativa italiana di recepimento della direttiva n. 2000/78 (d.lgs. n. 216/2003) non vi è traccia della disposizione sull'obbligo di soluzioni ragionevoli per i disabili da parte dei datori di lavoro (mancata trasposizione dell'art. 5 della direttiva → procedura d'infrazione del diritto UE aperta e pendente da parte della Commissione europea dinanzi alla Corte di Giustizia europea, C-312/11, 20 giugno 2011).

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Quesito cui la CGUE dovrà rispondere: Sono sufficienti le disposizioni attualmente in vigore per soddisfare gli obblighi derivanti dalla direttiva n. 2000/78 (principio delle soluzioni ragionevoli)?



## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Normativa sulle assunzioni obbligatorie per i disabili (legge n. 68/1999):

quote di assunzioni obbligatorie a favore dei disabili con riduzione capacità lavorativa >45% e invalidi sul lavoro con grado di invalidità >33%;

possibilità di stipula da parte dei centri per l'impiego di convenzioni di integrazione lavorativa per i disabili per finanziare interventi di adattamento al lavoro dei disabili;

Incentivi alle assunzioni con abbattimento del costo del lavoro e rimborso forfettario spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle esigenze del disabile (con riduzione capacità lavorativa >50%).

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

- Anche il lavoratore disabile può essere soggetto al periodo di prova (art. 11 c. 2 legge n. 68/99), ma la prova “deve riguardare mansioni compatibili con lo stato d’invalidità o di minorazione fisica del lavoratore” e “la valutazione sull’esito della prova non deve essere assolutamente influenzata da considerazioni di minor rendimento dovute all’infermità o alle minorazioni” (Corte Cost., sent. 16 maggio 1989, n. 255).

## Discriminazioni fondate sulla disabilità

Diritto del lavoratore divenuto inidoneo alle mansioni a seguito di infortunio sul lavoro alla conservazione del posto di lavoro (diritto non assoluto ma condizionato)

Art. 42 del d.lgs. n. 81/08 (legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro): *“Il datore di lavoro, ....in relazione ai giudizi di cui all’art. 41 c. 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un’inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*.

# Discriminazioni fondate sulla disabilità

## Normativa italiana sui diritti delle persone con disabilità e contrasto alle discriminazioni:

- Legge 05.02.1992, n. 104 : “*Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”

diritto istruzione, educazione, integrazione scolastica, concorsi pubblici, esercizio attività sportive e ricreative, mobilità trasporti collettivi, permessi di lavoro per assistenza a parente o affine disabile,...

Sanzioni amministrative specifiche in caso di discriminazione di persone con disabilità da parte delle imprese turistiche o altri pubblici esercizi

- Legge 01 marzo 2006, n. 67 “Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazione” (al di fuori del settore lavorativo), come modificato dal d.lgs. n. 150/2011

(Tribunale di Roma, sentenza 8 marzo 2012: barriere architettoniche, causa Fraticelli e Ass. Luca Coscioni c. Comune di Roma).