



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali
Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Le nozioni di discriminazione

Corso di Formazione ASGI - UMG
Catanzaro, 5 aprile 2013



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

- Campo di applicazione oggettivo
- Fattori discriminatori
- Articolazione della nozione



Fattispecie articolata e complessa



Nozioni di discriminazione



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Cornice normativa

Dir 2000/43/Ce	D. lgs. 215/2003	
Dir 2000/78/Ce	D. lgs. 216/2003	
Dir 2002/73/Ce	D. lgs. 145/2005	Codice pari opportunità D. lgs. 198/2006
Dir 2004/113/Ce	D. lgs. 196/2007	
Dir 2006/54/Ce	D. lgs. 5/2010	



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Campo di applicazione

- Pubblico e privato;
- Accesso occupazione e lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- Occupazione e condizioni di lavoro;
- Orientamento, formazione e riqualificazione professionale;
- Affiliazione e attività sindacale;
- Protezione sociale;
- Assistenza sanitaria;
- Prestazioni sociali;
- Istruzione;
- Accesso beni e servizi, incluso l'alloggio;

(art. 3, d.lgs. n. 215/2003)

- Pubblico e privato;
- Accesso occupazione e lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- Occupazione e condizioni di lavoro;
- Orientamento, formazione e riqualificazione professionale;
- Affiliazione e attività sindacale;

(art. 3 d.lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

CGUE C-147/08, 10 maggio 2011 (*Römer*)

La direttiva 2000/78/CE deve essere interpretata nel
senso che non sono escluse dal suo ambito di applicazione
ratione materiae le pensioni complementari di vecchiaia

L'art. 3 n. 3 della direttiva non può essere interpretato nel
senso che una pensione complementare di vecchiaia
versata da un regime pubblico e costituente retribuzione
ex art. 157 TFUE sia sottratta alla sfera di applicazione
della direttiva



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Trib. Brescia, 10 gennaio 2013

La disciplina in materia di parità di trattamento
ricomprende nel suo campo di applicazione anche le
prestazioni sociali, tra cui devono di certo ascriversi quelle
assistenziali

La ritorsione discriminatoria comporta il risarcimento del
danno non patrimoniale



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Fattori discriminatori

D. lgs. n. 215/2003	Razza o origine etnica
D lgs. n. 216/2003	Religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale,
D. lgs. n. 198/2006	Genere



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

CGCE C-13/05, 11 luglio 2006, *Navas*

- Utilizzando la nozione di «handicap» il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia». È quindi esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni;
- L'importanza accordata dal legislatore comunitario alle misure destinate ad adattare il posto di lavoro in funzione dell'handicap dimostra che esso ha previsto ipotesi nelle quali la partecipazione alla vita professionale è ostacolata per un lungo periodo. Perché una limitazione possa rientrare nella nozione di «handicap», deve quindi essere probabile che essa sia di lunga durata;
- La direttiva 2000/78 non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap appena si manifesti una qualunque malattia;



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro



- L'ambito di applicazione della direttiva non deve essere esteso per analogia al di là delle discriminazioni fondate sui motivi enunciati in maniera esaustiva dalla direttiva;
- La malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli elencati dalla direttiva

Trib. Milano, 11 febbraio 2013

- Il divieto di discriminazione fondata sull'handicap non può essere richiamato non appena si manifesti una qualunque malattia; di handicap si può parlare ogni qualvolta la malattia sia di lunga durata e abbia l'attitudine ad incidere negativamente sulla vita professionale del lavoratore;
- Pur se la lavoratrice non ha indicato al datore la natura della malattia la descrizione fornita dalla stessa circa la gravità della situazione e gli effetti della stessa consentono di individuare una patologia grave e invalidante che ha inequivocabilmente assunto il contenuto di un handicap;



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Corte appello Roma, 9 ottobre 2012

- Se il legislatore comunitario avesse voluto comprendere nelle convinzioni personali solo quelle assimilabili al carattere religioso, come ritenuto dall'appellante, non avrebbe avuto alcun bisogno di differenziare le ipotesi di discriminazione per motivi religiosi da quelle per convinzioni per motivi diversi;
- L'ampia nozione di "convinzioni personali" racchiude una serie di categorie di ciò che può essere definito il "dover essere" dell'individuo, che vanno dall'etica alla filosofia, dalla politica (in senso lato) alla sfera dei rapporti sociali;
- Nell'ambito della categoria generale delle convinzioni personali, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica, può essere ricompresa anche la discriminazione per motivi sindacali, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Nozioni

- Discriminazione diretta
- Discriminazione indiretta
- Molestie
- Molestie sessuali
- Ordine di discriminare



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Discriminazione diretta

Si ha discriminazione diretta quando in relazione ad uno dei fattori discriminatori individuati dal legislatore “una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga”
(artt. 2 lett. a) d. lgs. n. 215/2003 e d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro



L'esistenza di una discriminazione diretta non “presuppone un denunciante identificabile” che asserisca di essere stato vittima di [...] discriminazione”, piuttosto una discriminazione, ex art. 2, n. 2, lett. a), è configurabile “in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a dissuadere fortemente determinati candidati dal presentare le proprie candidature e, quindi, a ostacolarne l'accesso al mercato del lavoro”

(CGCE, causa C-54/07 *Feryn*)

Il carattere discriminatorio di una condotta deve “essere valutato in considerazione del pregiudizio, anche potenziale, che una categoria di soggetti potrebbe subire in termini di mero svantaggio o di maggiore difficoltà di reperire beni o servizi rispetto ad altri, dovendosi al contempo riconoscere che tale effetto pregiudizievole può ricollegarsi anche ad un mero invito di per sé non integrante un vero e proprio ordine discriminatorio”

(Trib. Milano, 2 maggio 2011)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Discriminazione indiretta

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone portatrici di un determinato fattore in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

(artt. 2 lett. b) d. lgs. n. 215/2003 e d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Molestie

Sono considerate discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere in relazione ai fattori discriminatori individuati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

(artt. 2, comma 3, d. lgs. n. 215/2003 e d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro



Il presidente di una filiale bancaria e suoi dirigenti che usano espressioni offensive nei confronti dei dipendenti facenti riferimento al colore della pelle e all'origine africana pongono in essere una condotta molesta trattandosi di comportamenti indesiderati aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità dei dipendenti creando al contempo un clima lavorativo umiliante e offensivo

(Trib. Milano, 22 marzo 2012)

L'espressione "zingaropoli" utilizzata nel corso della campagna elettorale da alcuni partiti politici – sui manifesti elettorali e in un appello alla città – integra la condotta di molestia poiché ha una valenza gravemente offensiva e umiliante e produce l'effetto non solo di violare la dignità dei gruppi etnici sinti e rom, ma altresì di favorire un clima intimidatorio e ostile nei loro confronti

(Trib. Milano, 28 maggio 2012)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Ordine di discriminare

L'ordine di discriminare persone a causa di
fattori discriminatori è considerato
discriminazione

(artt. 2, comma 4, d. lgs. n. 215/2003 e d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Discriminazione per associazione

Sussiste una discriminazione – nel caso di specie nella duplice forma di discriminazione diretta e molestia – quando il trattamento sfavorevole o il comportamento indesiderato di cui è vittima un lavoratore non disabile è connesso alla disabilità del figlio al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui ha bisogno

(CGCE causa C-303/06 *Coleman*)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Giustificazione generale

Non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari [...]

(art. 3, comma 6, d. lgs. n. 216/2003)

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima

(art. 3 comma 3 d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

Giustificazione specifica

Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:

a) La definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

b) La fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) La fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento

Queste disposizioni sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari

(art. 3, comma 4-bis e comma 4 ter d. lgs. n. 216/2003)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro



- L'elencazione legislativa ha un carattere meramente esemplificativo (CGUE *Age Concern England, Rosenbladt, Prigge e a.*);
- Finalità legittima → l'obiettivo deve essere specifico, concreto e generale distinguendosi dai motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro (CGUE *Georgiev, Age Concern England, Fuchs e Köhler*);
- Appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati → la disparità di trattamento è legittima se il requisito dell'età è affiancato da forme di compensazione economica (CGUE *Palacios de la Villa, Rosenbladt, Georgiev, Fuchs e Köhle*)



Maura Ranieri

Dipartimento di Scienze giuridiche, storiche,
economiche e sociali

Università *Magna Græcia* di Catanzaro

In conclusione

- Dalle nozioni legislative di discriminazioni emergono fattispecie aperte e modellabili pur sempre nell'ambito dei confini tracciati dal legislatore;
- Tendenze normative diverse nell'ambito del diritto antidiscriminatorio;
- Orientamenti variegati della giurisprudenza soprattutto comunitaria