

MANUALE

# Manuale di diritto europeo della non discriminazione

edizione 2018



COUNCIL OF EUROPE



Il manoscritto del presente manuale è stato completato nel febbraio 2018.

Gli aggiornamenti saranno disponibili in futuro sul sito Internet dell'Agazia dell'Unione europea per i diritti fondamentali all'indirizzo [fra.europa.eu](http://fra.europa.eu) e della Corte europea dei diritti umani al menù della giurisprudenza all'indirizzo [echr.coe.int](http://echr.coe.int).

Crediti fotografici (copertina e interno): © iStockphoto

© Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali e Consiglio d'Europa, 2019

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

L'uso o la riproduzione di fotografie o altro materiale non protetti da diritto d'autore dell'Agazia dell'Unione europea per i diritti fondamentali/del Consiglio d'Europa devono essere autorizzati direttamente dal titolare del diritto d'autore.

L'Agazia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, o chiunque agisca in suo nome, declina ogni responsabilità per l'uso dei contenuti che seguono.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2019

CDE: ISBN 978-92-871-9839-6

FRA – print: ISBN 978-92-9474-680-1

FRA – web: ISBN 978-92-9474-679-5

doi:10.2811/705907

doi:10.2811/341287

TK-07-17-108-IT-C

TK-07-17-108-IT-N

Questo manuale è stato redatto in inglese. La Corte europea dei diritti dell'uomo (Cedu) declina ogni responsabilità sulla qualità della traduzione in altre lingue. Le opinioni espresse in questo manuale non vincolano la Cedu. Il manuale contiene riferimenti a una selezione di commentari e di manuali sulla convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). La Corte non è responsabile di tali pubblicazioni e la loro inclusione in detta selezione non comporta in alcun modo l'approvazione da parte della Cedu del loro contenuto. Ulteriori manuali sulla convenzione sono indicati nel sito Internet della biblioteca della Corte: [www.echr.coe.int/library](http://www.echr.coe.int/library).

# Manuale di diritto europeo della non discriminazione

edizione 2018



## Premessa

Nel gennaio 2010 la Corte europea dei diritti dell'uomo e l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali hanno stabilito di collaborare alla preparazione di un manuale di diritto europeo sulla non discriminazione. Siamo lieti di presentare una versione aggiornata di questo manuale, che contiene esempi aggiornati della giurisprudenza pertinente e una struttura migliorata.

Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è diventata giuridicamente vincolante. Il trattato prevede inoltre l'adesione dell'UE alla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. In questo contesto, una migliore conoscenza dei principi comuni elaborati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea e dalla Corte europea dei diritti dell'uomo è diventato indispensabile per una corretta attuazione a livello nazionale di una parte fondamentale delle normative europee riguardanti i diritti umani: le norme sulla non discriminazione. Inoltre, le attività della FRA si fondano sull'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e sono ispirate ai principi di universalità, di uguaglianza e di non lasciare indietro nessuno. In questo contesto, il manuale promuove gli obiettivi di sviluppo sostenibile 5 (Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze), 10 (Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni) e 16 (Promuovere società giuste, pacifiche e inclusive).

Il presente manuale è rivolto agli operatori del diritto che non sono specializzati nel campo del diritto sulla non discriminazione e funge da introduzione ai punti chiave. È destinato ad avvocati, giudici, pubblici ministeri, assistenti sociali e altre figure che collaborano con le autorità nazionali, le organizzazioni non governative e altri organismi che potrebbero dover affrontare problematiche legali relative a questioni di discriminazione.

A fronte della vasta giurisprudenza prodotta dalla Corte europea dei diritti dell'uomo e dalla Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di non discriminazione, appare opportuno presentare un manuale aggiornato e accessibile rivolto a agli operatori del diritto, vale a dire giudici, procuratori, avvocati e agenti delle forze di polizia dell'Unione europea, degli Stati membri del Consiglio d'Europa e di altri paesi. In modo particolare, coloro che sono in prima linea per la tutela dei diritti umani sono chiamati ad acquisire dimestichezza con i principi che sottendono la non discriminazione per poterli trasporre efficacemente nella prassi. È del resto a livello nazionale che le disposizioni in materia di non discriminazione prendono vita ed è qui, sul campo, che le sfide diventano reali.

Desideriamo ringraziare la dottoressa Magdalena Jankowska-Gilberg e la dottoressa Dagmara Rajska per il contributo che hanno apportato alla stesura di questo manuale aggiornato. Desideriamo inoltre ringraziare tutti coloro che hanno offerto suggerimenti e sostegno nel corso della sua preparazione, in particolare l'Ufficio dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani e il Consiglio del dipartimento europeo della Carta sociale europea. Siamo altresì grati per il supporto documentale fornito dalla Corte di giustizia dell'Unione europea.

**Roderick Liddell**

Cancelliere della Corte europea  
dei diritti dell'uomo

**Michael O'Flaherty**

Direttore dell'Agenzia dell'Unione  
europea per i diritti fondamentali

# Indice

PREMESSA .....	3
ABBREVIAZIONI .....	9
COME USARE QUESTO MANUALE .....	11
<b>1 INTRODUZIONE AL DIRITTO EUROPEO DELLA NON DISCRIMINAZIONE: CONTESTO, EVOLUZIONE E PRINCIPI FONDAMENTALI .....</b>	<b>15</b>
1.1. Il contesto e le premesse del diritto europeo della non discriminazione .....	16
Punti salienti .....	16
1.1.1. Consiglio d'Europa: sviluppo del diritto della non discriminazione .....	18
Punto saliente .....	18
1.1.2. Unione europea: sviluppo del diritto della non discriminazione .....	20
Punti salienti .....	20
1.1.3. Diritto europeo della non discriminazione e trattati delle Nazioni Unite sui diritti umani .....	24
Punti salienti .....	24
1.2. I beneficiari della protezione nel quadro del diritto europeo della non discriminazione .....	27
Punti salienti .....	27
1.3. Ambito di applicazione della CEDU: articolo 14 e protocollo n. 12 ....	29
Punti salienti .....	29
1.3.1. I diritti sanciti nella CEDU .....	30
1.3.2. Portata dei diritti sanciti nella CEDU .....	31
1.3.3. Il protocollo n. 12 della CEDU .....	33
1.4. Ambito di applicazione del diritto della non discriminazione dell'UE .....	35
Punti salienti .....	35
<b>2 CATEGORIE DI DISCRIMINAZIONE .....</b>	<b>41</b>
Punto saliente .....	44
2.1. Discriminazione diretta .....	45

Punti salienti .....	45
2.1.1. Trattamento meno favorevole .....	46
2.1.2. Il termine di confronto .....	47
2.1.3. Nesso di causalità .....	52
2.1.4. Discriminazione per associazione .....	54
2.2. Discriminazione indiretta .....	56
Punti salienti .....	56
2.2.1. Disposizione, criterio o prassi neutri .....	57
2.2.2. Gli effetti significativamente più negativi su un gruppo protetto .....	60
2.2.3. Il termine di confronto .....	62
2.3. Discriminazioni multipla e intersettoriale .....	64
Punti salienti .....	64
2.4. Molestie e ordine di discriminare .....	69
2.4.1. Le molestie e l'ordine di discriminare nell'ambito delle direttive dell'UE sulla non discriminazione .....	69
Punto saliente .....	69
2.4.2. Le molestie e l'ordine di discriminare nel quadro della CEDU e della CSE .....	73
2.5. Misure speciali o specifiche .....	75
Punti salienti .....	75
2.6. Reati generati dall'odio .....	87
Punto saliente .....	87
2.7. Discorsi di incitamento all'odio .....	93
Punto saliente .....	93
<b>3 GIUSTIFICAZIONI DEL TRATTAMENTO MENO FAVOREVOLE NEL QUADRO DELLE NORMATIVE EUROPEE DELLA NON DISCRIMINAZIONE ...</b>	<b>99</b>
3.1. Applicazione della giustificazione oggettiva in base alla CEDU .....	101
Punti salienti .....	101
3.2. Applicazione della giustificazione oggettiva nel quadro del diritto europeo .....	102
Punto saliente .....	102
3.3. Motivi specifici di giustificazione nel quadro del diritto dell'UE .....	104



Punti salienti .....	104
3.3.1. Requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa .....	106
3.3.2. Organizzazioni religiose .....	111
3.3.3. Eccezioni basate sull'età .....	113
<b>4 AREE SELEZIONATE DI PROTEZIONE .....</b>	<b>121</b>
Punto saliente .....	125
4.1. Occupazione .....	125
4.2. Accesso al welfare e alla sicurezza sociale .....	135
4.3. Istruzione .....	143
4.4. Accesso alla fornitura di beni e servizi, inclusi gli alloggi .....	147
4.5. Accesso alla giustizia .....	153
4.6. La sfera «personale»: vita privata e familiare, adozione, domicilio e matrimonio .....	156
4.7. Partecipazione politica: libertà di espressione, di riunione e di associazione e diritto a libere elezioni .....	164
4.8. Questioni di diritto penale .....	167
<b>5 MOTIVI DI DISCRIMINAZIONE OGGETTO DI PROTEZIONE .....</b>	<b>171</b>
Punti salienti .....	176
5.1. Sesso .....	178
5.2. Identità di genere .....	188
Punti salienti .....	188
5.3. Orientamento sessuale .....	194
5.4. Disabilità .....	200
5.5. Età .....	208
5.6. Razza, origine etnica, colore e appartenenza a una minoranza nazionale .....	216
5.7. Nazionalità o origine nazionale .....	222
Punti salienti .....	222
5.8. Religione o convinzione personale .....	231
5.9. Origine sociale, nascita e ricchezza .....	237
5.10. Lingua .....	240
5.11. Opinioni politiche o altre convinzioni personali .....	244
5.12. «Ogni altra condizione» .....	246

6	QUESTIONI PROCEDURALI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE .....	251
	Punti salienti .....	252
6.1.	Spostamento dell'onere della prova .....	254
6.2.	Situazioni irrilevanti riguardo all'accertamento di una discriminazione .....	263
6.3.	Ruolo delle statistiche e di altri dati .....	265
6.4.	Applicazione del diritto della non discriminazione .....	273
	Punti salienti .....	273
	GIURISPRUDENZA .....	277
	INDICE ANALITICO .....	301
	RIFERIMENTI NORMATIVI .....	321
	NOTA SULLE CITAZIONI .....	325

# Abbreviazioni

<b>Carta dell'UE</b>	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
<b>CDE</b>	Consiglio d'Europa
<b>CEDAW</b>	Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna
<b>CEDS</b>	Comitato europeo dei diritti sociali
<b>CEDU</b>	Convenzione europea dei diritti dell'uomo (nome completo: convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali)
<b>Cedu</b>	Corte europea dei diritti dell'uomo
<b>CGUE</b>	Corte di giustizia dell'Unione europea (denominata Corte di giustizia delle Comunità europee fino a dicembre 2009)
<b>CIG</b>	Corte internazionale di giustizia
<b>CPT</b>	Cittadino di un paese terzo
<b>CRC</b>	Convenzione sui diritti del fanciullo
<b>CRPD</b>	Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
<b>CSE</b>	Carta sociale europea
<b>ECRI</b>	Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza
<b>HRC</b>	Comitato dei diritti umani
<b>ICCPR</b>	Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici
<b>ICESCR</b>	Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
<b>ONU</b>	Nazioni Unite
<b>TFUE</b>	Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
<b>Tribunale</b>	Tribunale dell'Unione europea
<b>TUE</b>	Trattato sull'Unione europea
<b>UE</b>	Unione europea



## Come usare questo manuale

Il presente manuale offre una panoramica sugli aspetti principali della legislazione contro la discriminazione in Europa, con particolare riferimento al divieto di atti discriminatori di cui alla convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) del Consiglio d'Europa, quale interpretata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (Cedu), e al diritto dell'Unione europea, quale interpretato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE).

Il manuale riconosce che il principio della non discriminazione è molto importante perché influenza il godimento di tutti gli altri diritti umani. L'obiettivo della legislazione contro la discriminazione è consentire a tutti gli individui una prospettiva pari ed equa per poter accedere alle opportunità disponibili in una società.

Il manuale è rivolto agli operatori del diritto che non sono specializzati nel campo del diritto sulla non discriminazione e funge da introduzione ai punti chiave. È destinato ad avvocati, giudici, pubblici ministeri, assistenti sociali nonché ad altre figure che collaborano con le autorità nazionali, le organizzazioni non governative (ONG) e altri organismi che trattano problematiche legali relative a questioni di discriminazione. Il manuale può inoltre risultare utile per la ricerca giuridica o ai fini del patrocinio pubblico. L'obiettivo è consentire agli operatori del diritto di fare riferimento immediatamente alle specifiche sezioni/questioni di interesse senza dover leggere l'intero manuale.

Il manuale rappresenta un punto di riferimento per la legislazione europea contro la discriminazione e spiega come ciascuna questione sia regolata in base al diritto dell'UE e alla CEDU. Se del caso, vi sono anche riferimenti alla Carta sociale europea (CSE), ad altri strumenti del Consiglio d'Europa e ai trattati internazionali conclusi sotto gli auspici delle Nazioni Unite (ONU) in relazione al divieto di discriminazione.

Il diritto della convenzione europea dei diritti dell'uomo è descritto principalmente tramite la giurisprudenza selezionata della Cedu. Il diritto derivante dalla normativa dell'UE viene illustrato mediante misure legislative (direttive contro la discriminazione), le pertinenti disposizioni dei trattati dell'UE, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta dell'UE) e la giurisprudenza della CGUE.

La giurisprudenza presentata o citata nel presente manuale offre esempi tratti da un ampio corpus giurisprudenziale della CGUE e della Cedu. Il manuale comprende per quanto possibile, considerato il suo ambito di applicazione limitato e la sua natura di documento introduttivo, gli sviluppi registrati in ambito legale fino ad aprile 2017, inclusi, nei limiti del possibile, anche argomenti più recenti. È stata data preferenza alla giurisprudenza più recente, sebbene sia menzionata, laddove necessario, la giurisprudenza di più vecchia data. Al fine di evitare confusione, il manuale si riferisce alla Corte di giustizia come CGUE, anche per le decisioni adottate prima di dicembre 2009. Poiché molti casi riguardano più aspetti presi in esame nel manuale, la scelta della sezione in cui viene trattato un caso specifico è soggettiva.

Ogni capitolo tratta un argomento distinto, mentre riferimenti incrociati ad altre questioni e capitoli permettono di meglio comprendere il quadro giuridico applicabile e la relativa giurisprudenza. Ogni capitolo inizia con una tabella che illustra le questioni affrontate nel capitolo. La tabella specifica inoltre le disposizioni legislative applicabili nell'ambito dei due sistemi europei distinti ed elenca la giurisprudenza rilevante della CGUE e della Cedu. Il capitolo presenta quindi le disposizioni legislative di ciascun sistema riguardanti il tema trattato. In questo modo il lettore può cogliere le convergenze e le divergenze dei due sistemi giuridici. I professionisti appartenenti ai paesi terzi che fanno parte del Consiglio d'Europa e sono pertanto membri della CEDU possono accedere alle informazioni riguardanti il proprio paese visitando direttamente le sezioni del Consiglio d'Europa. I professionisti degli Stati membri dell'UE devono invece consultare entrambe le sezioni, in quanto questi Stati sono vincolati a entrambi gli ordinamenti giuridici.

Inoltre, i punti salienti sono sintetizzati all'inizio di ogni sezione.

Il manuale inizia con un breve approfondimento dei due sistemi giuridici, come stabilito dal CDE e dal diritto dell'UE. Il capitolo 1 illustra il contesto e le premesse del diritto europeo della non discriminazione e delinea il campo di applicazione personale e materiale di entrambi i sistemi.

Il capitolo 2 descrive quando le disparità di trattamento sono considerate una discriminazione. L'accento è posto sulle categorie di discriminazione (quali la discriminazione diretta o indiretta, le molestie e l'ordine di praticare una discriminazione, reati generati dall'odio e incitamento all'odio). Il capitolo 3 tratta quindi le possibili giustificazioni per la disparità di trattamento.

Nel capitolo 4 il principio della non discriminazione è presentato secondo le prospettive di diversi ambiti della vita, tra cui l'occupazione, l'accesso al welfare e alla sicurezza sociale, l'istruzione e la vita privata e familiare.

Il capitolo 5 analizza i motivi di discriminazione quali il sesso, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'età, la razza, l'origine etnica, l'origine nazionale, la religione o le convinzioni personali.

Il capitolo 6 analizza le questioni procedurali nella legislazione contro la discriminazione. È stata data particolare attenzione allo spostamento dell'onere della prova. Si sono inoltre illustrate altre questioni di ordine probatorio, quali il ruolo delle statistiche e di altri dati.

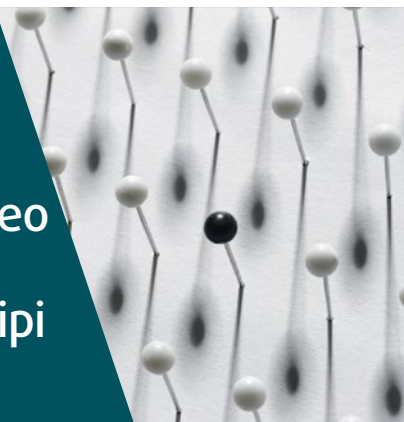
La versione elettronica del manuale contiene collegamenti ipertestuali alla giurisprudenza e alla legislazione dell'UE. I collegamenti ipertestuali alle fonti di diritto dell'UE indirizzano il lettore alle pagine di presentazione del documento sul portale di EUR-Lex, dalle quali si possono aprire la giurisprudenza o la legislazione in qualsiasi lingua dell'UE disponibile. La giurisprudenza della Cedu e del CEDS contiene un collegamento ipertestuale alla banca dati HUDOC disponibile in inglese e francese. Per alcuni casi è disponibile la traduzione in altre lingue.





# 1

## Introduzione al diritto europeo della non discriminazione: contesto, evoluzione e principi fondamentali



UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 20 (uguaglianza davanti alla legge) e 21 (non discriminazione)</p> <p>TUE, articoli 2, 3, paragrafo 3, 9</p> <p>TFUE, articolo 10</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE)</p> <p>CGUE, C-571/10, <i>Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.</i> [Grande Sezione], 2012</p> <p>CGUE, C-236/09, <i>Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL c. Conseil des ministres</i> [Grande Sezione], 2011</p>	<p>Uguaglianza e non discriminazione</p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione), protocollo n. 12, articolo 1 (divieto generale di discriminazione)</p> <p>CSE, articolo E, protocollo che prevede un sistema di reclami collettivi</p> <p>Convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali</p> <p>Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)</p> <p>Convenzione sulla lotta contro la tratta degli esseri umani</p> <p>Convenzione sull'accesso ai documenti ufficiali</p> <p>Protocollo alla convenzione sulla criminalità informatica</p> <p>Convenzione sui diritti dell'uomo e la biomedicina</p> <p>Cedu, <i>Khamtokhu e Aksenchik c. Russia</i> [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 2017</p> <p>Cedu, <i>Pichkur c. Ucraina</i>, n. 10441/06, 2013</p> <p>Cedu, <i>Savez crkava «Riječ života» e a. c. Croazia</i>, n. 7798/08, 2010</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
TFUE, articolo 18 Direttiva relativa al diritto al ricongiungimento familiare (2003/86/CE) Direttiva relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (2003/109/CE)	Divieto di discriminazione sulla base della nazionalità e dello status di immigrazione	

Il presente capitolo introduttivo illustra le origini del diritto della non discriminazione in Europa. È importante osservare in primo luogo che i giudici e i magistrati nazionali sono tenuti ad applicare le tutele previste dalla convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalle direttive dell'Unione europea contro la discriminazione a prescindere dal fatto che le parti del procedimento vi facciano o meno richiamo. Ciò è conforme ai principi giuridici incardinati in ogni sistema, come ad esempio l'efficacia diretta del diritto dell'Unione europea negli Stati membri e l'effetto diretto riconosciuto alla CEDU <sup>(1)</sup>, che deve essere rispettata da tutti gli Stati membri dell'UE e del Consiglio d'Europa (CDE).

## 1.1. Il contesto e le premesse del diritto europeo della non discriminazione

### Punti salienti

- La protezione contro la discriminazione in Europa è sancita sia dal diritto dell'Unione sia del Consiglio d'Europa.
- I due sistemi operano separatamente, ma si possono influenzare a vicenda tramite la loro giurisprudenza.

L'espressione «diritto europeo della non discriminazione» lascia supporre l'esistenza di un unico sistema europeo contro la discriminazione. In realtà quest'ultimo è costituito da un quadro di norme provenienti da diverse fonti. Il presente manuale attinge principalmente al diritto del CDE (concentrandosi sulla CEDU) e dell'UE. Questi due sistemi hanno origini, strutture e obiettivi distinti.

<sup>(1)</sup> Cfr. CGUE, C-555/07, *Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG* [Grande Sezione], 19 gennaio 2010.

Sebbene i due sistemi operino separatamente, vi sono molteplici collegamenti tra di loro. La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) si rivolge alla CEDU <sup>(2)</sup> e alla Carta sociale europea (CSE) <sup>(3)</sup> per ottenere una pronuncia sull'interpretazione del diritto dell'Unione. Entrambi gli atti sono anche menzionati nel quadro del trattato UE: l'articolo 6, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE) riconosce esplicitamente che la CEDU costituisce una fonte d'ispirazione per lo sviluppo dei diritti fondamentali nell'UE; l'articolo 52, paragrafo 3, della Carta dell'UE dispone che i rispettivi diritti della Carta abbiano pari significato e portata di quelli stabiliti nella CEDU <sup>(4)</sup> (sebbene il diritto dell'UE possa prevedere una maggiore tutela). L'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e il preambolo della Carta dell'UE fanno riferimento alla Carta sociale europea. Nella loro giurisprudenza, la Corte europea dei diritti dell'uomo (Cedu) e il Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS) menzionano la legislazione dell'UE e la giurisprudenza della CGUE <sup>(5)</sup>.

Il diritto dell'Unione e la CEDU sono strettamente correlati. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno aderito alla convenzione e la CGUE si ispira ai principi della CEDU per determinare la portata della protezione dei diritti umani nell'ambito delle normative dell'Unione. Inoltre, la Carta dei diritti fondamentali dell'UE rispecchia (senza limitarsi ad essi) l'insieme dei diritti sanciti dalla CEDU. Le normative dell'Unione sono dunque ampiamente in linea con la convenzione. Tuttavia, se un individuo intende presentare un ricorso nei confronti dell'UE per mancata tutela dei diritti umani, non potrà adire la Corte europea dei diritti dell'uomo (Cedu). Occorrerà invece rivolgersi a un tribunale nazionale il quale, a sua volta, sottoporrà la questione alla CGUE mediante rinvio pregiudiziale, oppure coinvolgere indirettamente l'UE nell'ambito di un procedimento avviato contro uno Stato membro dinanzi alla Cedu.

Il trattato di Lisbona dispone che l'UE in quanto tale aderisca alla CEDU e il protocollo n. 14 modifica la convenzione a tale scopo. Al momento non è possibile affermare con certezza quando accadrà e quale sarà il futuro rapporto tra CGUE e Cedu.

<sup>(2)</sup> Ad esempio, cfr. CGUE, C-510/11 P, *Kone Oyj e a. c. Commissione europea*, 24 ottobre 2013, punti 20-22.

<sup>(3)</sup> Ad esempio, cfr. CGUE, cause riunite C-395/08 e C-396/08, *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) c. Tiziana Bruno e Massimo Pettini e Daniela Lotti e Clara Matteucci*, 10 giugno 2010, punti 31-32.

<sup>(4)</sup> Cfr. anche l'articolo 53 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e il suo preambolo.

<sup>(5)</sup> Ad esempio, cfr. Cedu, *Biao c. Danimarca*, n. 38590/10 [GC], 24 maggio 2016.

## 1.1.1. Consiglio d'Europa: sviluppo del diritto della non discriminazione

### Punto saliente

- Il principio della non discriminazione è sancito da numerosi trattati del Consiglio d'Europa.

Il Consiglio d'Europa è un'organizzazione intergovernativa istituita dopo la seconda guerra mondiale con il compito di promuovere, tra l'altro, lo Stato di diritto, la democrazia, i diritti umani e lo sviluppo sociale (cfr. preambolo e articolo 1 dello statuto del Consiglio d'Europa). Per contribuire alla realizzazione di questi obiettivi nel 1950 gli Stati membri del CDE hanno adottato la convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. La CEDU è stata il primo trattato moderno sui diritti umani ispirato alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite. La convenzione sancisce l'obbligo giuridicamente vincolante per gli Stati contraenti di riconoscere a ogni persona sottoposta alla loro giurisdizione e non soltanto ai propri cittadini i diritti umani che vi sono enunciati. L'applicazione della CEDU è soggetta al controllo della Corte europea dei diritti dell'uomo, che esamina i ricorsi presentati contro gli Stati membri. Il Consiglio d'Europa riunisce attualmente quarantasette paesi e ogni Stato che intenda aderirvi deve sottoscrivere la CEDU.

Il divieto di discriminazione è sancito dall'articolo 14 della CEDU, che garantisce la parità di trattamento nel godimento dei diritti riconosciuti nella convenzione. Il protocollo n. 12 (2000) alla CEDU, non ancora ratificato da tutti gli Stati membri dell'UE <sup>(6)</sup>, amplia la portata del divieto di discriminazione alla parità di trattamento nel godimento di ogni diritto, compresi i diritti previsti dalla legislazione nazionale.

La CSE (riveduta) <sup>(7)</sup> costituisce l'altro principale trattato sui diritti umani del CDE. A differenza della Carta del 1961 <sup>(8)</sup>, questa contiene l'articolo E, ossia una disposizione esplicita che vieta la discriminazione. La sua formulazione è molto simile a quella dell'articolo 14 della CEDU. La Carta prevede, grazie a una clausola

<sup>(6)</sup> Per il numero di Stati membri dell'UE che hanno ratificato il protocollo n. 12, cfr. [Stato delle firme e ratifiche di trattato 177](#).

<sup>(7)</sup> Consiglio d'Europa, Carta sociale europea (riveduta), STCE n. 163, 3 maggio 1996.

<sup>(8)</sup> Consiglio d'Europa, Carta sociale europea, STCE n. 35, 18 ottobre 1961.

orizzontale, la protezione contro la discriminazione fondata ad esempio sulla razza, il colore della pelle, il sesso, la lingua, la religione, le opinioni politiche o ogni altra opinione, l'ascendenza nazionale o l'origine sociale, la salute, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la nascita o ogni altra situazione. Il CEDS ha il compito di monitorare la conformità con la CSE. Il Comitato ha sottolineato che «l'inserimento dell'articolo E in un articolo nella Carta rivista sotto forma di una disposizione distinta testimonia della sempre maggiore importanza riservata dagli autori al principio di non discriminazione nella realizzazione dei diritti fondamentali che il trattato prevede»<sup>(9)</sup>. La CSE riveduta non consente quindi discriminazioni fondate sui motivi tra quelli elencati in questo articolo (che contiene un elenco non esaustivo, analogamente all'articolo 14 della CEDU) rispetto ai diritti che lo strumento prevede.

Nell'ambito della CSE, il protocollo addizionale stabilisce un sistema di reclami collettivi. Esso consente alle organizzazioni non governative che godono dello statuto partecipativo presso il Consiglio d'Europa di presentare reclami collettivi contro uno Stato che ha ratificato il protocollo per inadempienza alla CSE.

Sebbene non costituisca oggetto di trattazione approfondita nel presente manuale, è opportuno segnalare che il principio di non discriminazione rientra tra i principi fondamentali sanciti in diversi altri documenti del Consiglio d'Europa<sup>(10)</sup>. Ad esempio, ulteriori tutele contro la discriminazione sono previste dalla convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali<sup>(11)</sup>, dalla convenzione sulla lotta contro la tratta degli esseri umani<sup>(12)</sup> e dalla convenzione sull'accesso ai documenti ufficiali<sup>(13)</sup>. La protezione contro la discriminazione è altresì prevista dal protocollo alla convenzione sulla criminalità informatica<sup>(14)</sup>. Inoltre, la convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) condanna ogni

<sup>(9)</sup> CEDS, *International Association Autism-Europe c. Francia*, ricorso n. 13/2002, 4 novembre 2003.

<sup>(10)</sup> I testi di tutti i trattati del Consiglio d'Europa sono disponibili sul sito Internet dell'*Ufficio trattati del Consiglio d'Europa*.

<sup>(11)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali (FCNM), STCE n. 157, 1995. Cfr. articoli 4, 6, paragrafo 2, e 9.

<sup>(12)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione sulla lotta contro la tratta di esseri umani, STCE n. 197, 2005. Cfr. articolo 2, paragrafo 1.

<sup>(13)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione sull'accesso ai documenti ufficiali, STCE n. 205, 2009. Cfr. articolo 2, paragrafo 1.

<sup>(14)</sup> Consiglio d'Europa, protocollo aggiuntivo alla convenzione sulla criminalità informatica relativo alla criminalizzazione degli atti di natura razzista e xenofoba commessi attraverso l'uso di sistemi informatici, STE 189. Cfr. articolo 3, paragrafo 1.

forma di discriminazione nei confronti della donna <sup>(15)</sup>. Nel suo preambolo la convenzione di Istanbul riconosce che la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente inuguali tra gli uomini e le donne, che hanno condotto alla dominazione sulle donne e alla discriminazione da parte degli uomini e costituisce un ostacolo al pieno progresso delle donne <sup>(16)</sup>. La convenzione sui diritti dell'uomo e la biomedicina vieta ogni forma di discriminazione in base al patrimonio genetico <sup>(17)</sup>. Inoltre, la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) <sup>(18)</sup>, un organo per la tutela dei diritti umani del Consiglio d'Europa, monitora i problemi di razzismo, xenofobia, antisemitismo, intolleranza e discriminazione razziale <sup>(19)</sup>.

Il principio della non discriminazione ha esercitato un'evidente influenza sulla redazione delle norme del CDE ed è considerato un diritto fondamentale meritevole di tutela.

## 1.1.2. Unione europea: sviluppo del diritto della non discriminazione

### Punti salienti

- Il diritto europeo in materia di non discriminazione comprende numerosi atti legislativi che promuovono l'uguaglianza in diversi ambiti della vita.
- Le istituzioni dell'UE sono giuridicamente vincolate a osservare le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compreso il divieto di atti discriminatori. Anche gli Stati membri dell'UE sono tenuti a rispettare la Carta nel momento in cui applicano il diritto dell'Unione.

<sup>(15)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, STCE n. 210, 2011. Cfr. articolo 4.

<sup>(16)</sup> La Commissione europea ha proposto la ratifica della convenzione di Istanbul da parte dell'UE; cfr. Proposta di decisione del Consiglio relativa alla firma, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, COM(2016) 109 final, Bruxelles, 4 marzo 2016.

<sup>(17)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione per la protezione dei diritti dell'uomo e della dignità dell'essere umano nei confronti dell'applicazione della biologia e della medicina: convenzione sui diritti dell'uomo e la biomedicina, STCE n. 164, 1997. Cfr. articolo 11.

<sup>(18)</sup> L'ECRI è stata fondata nel corso del primo Summit dei capi di stato e di governo dei Paesi membri del Consiglio d'Europa, tenutosi nel 1993 e composto da 47 esperti indipendenti.

<sup>(19)</sup> Cfr. sito Internet dell'ECRI.

I trattati originari delle Comunità europee non facevano riferimento ai diritti umani o alla loro protezione. All'epoca, infatti, non si riteneva che la creazione di una zona di libero scambio in Europa potesse incidere su questa categoria di diritti. Tuttavia, con il sopraggiungere di ricorsi per presunte violazioni dei diritti umani dovute all'applicazione di norme comunitarie, la CGUE ha elaborato nel tempo un corpus normativo di natura giudiziaria noto come «principi generali» del diritto comunitario. Secondo la CGUE, tali principi generali rifletterebero la protezione dei diritti umani garantita dalle costituzioni nazionali e dai trattati sui diritti umani, in particolare la CEDU <sup>(20)</sup>. La CGUE ha espresso il proprio impegno a garantire la conformità del diritto comunitario a questi principi. Con le successive revisioni dei trattati, la dignità umana, la libertà, la democrazia, l'uguaglianza, lo Stato di diritto e il rispetto dei diritti umani sono diventati i valori fondamentali dell'Unione sanciti nei trattati e integrati in tutte le sue politiche e programmi.

Originariamente, la legge antidiscriminazione dell'UE si limitava a una disposizione che vietava la discriminazione fondata sul sesso nel campo dell'occupazione. L'obiettivo di tali misure era impedire agli Stati membri di acquisire vantaggi concorrenziali gli uni rispetto agli altri, offrendo alle donne retribuzioni più basse o condizioni di lavoro meno favorevoli. L'insieme di norme contro la discriminazione si è notevolmente evoluto sino a comprendere ambiti quali le pensioni, la maternità e i regimi giuridici di sicurezza sociale. Tuttavia, fino al 2000 il diritto della non discriminazione dell'Unione europea riguardava unicamente il contesto dell'occupazione e della sicurezza sociale e comprendeva soltanto le discriminazioni fondate sul sesso. Inoltre, il divieto di discriminazioni basate sulla nazionalità è un principio fondamentale stabilito nel trattato sul funzionamento dell'UE (articoli 18 e 45 del TFUE) e nei suoi predecessori.

Quando nel 1999 è entrato in vigore il trattato di Amsterdam, l'UE ha potuto intraprendere azioni volte a combattere varie forme di discriminazione. Ciò ha portato all'introduzione di nuove direttive sull'uguaglianza e alla revisione delle disposizioni vigenti in materia di uguaglianza fra i sessi. L'UE dispone oggi di un considerevole corpo di leggi contro la discriminazione.

---

<sup>(20)</sup> Questo è stato stabilito per la prima volta in cause come CGUE, causa 29/69, *Erich Stauder c. Stadt Ulm – Sozialamt*, 12 novembre 1969; CGUE, causa 11/70. *Internationale Handelsgesellschaft mbH c. Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, 17 dicembre 1970; CGUE, causa 4/73, *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung c. Commissione delle Comunità europee*, 14 maggio 1974; e per quanto riguarda il principio della non discriminazione: CGUE, causa 149/77, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 5 giugno 1978.

Secondo l'articolo 2 del TUE, il principio di non discriminazione costituisce uno dei valori fondamentali dell'Unione. A norma dell'articolo 10 del TFUE, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni l'Unione deve combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Nel 2000 sono state adottate due direttive: la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) <sup>(21)</sup>, che ha vietato le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale nell'ambito del lavoro, e la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) <sup>(22)</sup>, che ha introdotto il divieto di discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica nel contesto del lavoro, ma anche nell'accesso al sistema di welfare e alla sicurezza sociale come pure nell'accesso ai beni e ai servizi. Si tratta di una significativa estensione dell'ambito di applicazione del diritto della non discriminazione dell'UE. È stato riconosciuto che, per consentire agli individui di sviluppare appieno le proprie potenzialità nel mercato del lavoro, è essenziale garantire loro parità di accesso anche a servizi come l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'abitazione. Nel 2004 la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (2004/113/CE) <sup>(23)</sup> ha esteso a questo settore la protezione contro la discriminazione fondata sul sesso. La tutela contro la discriminazione fondata sul sesso, peraltro, non corrisponde esattamente a quella riconosciuta dalla direttiva sull'uguaglianza razziale. La cosiddetta direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE) <sup>(24)</sup> garantisce parità di trattamento solo in relazione alla sicurezza sociale e non nell'ambito più esteso del sistema di welfare, che comprende la protezione sociale, l'assistenza sanitaria e l'istruzione.

Le istituzioni dell'UE stanno esaminando una proposta per estendere all'accesso ai beni e ai servizi la tutela contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, le convinzioni religiose, la disabilità e l'età, che attualmente configurano

---

<sup>(21)</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pagg. 16-22).

<sup>(22)</sup> Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pagg. 22-26).

<sup>(23)</sup> 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 (GU L 373 del 21.12.2004, pagg. 37-43).

<sup>(24)</sup> 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) (GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36).



motivi di discriminazione oggetto di protezione soltanto in campo lavorativo (si tratta della cosiddetta «direttiva orizzontale») <sup>(25)</sup>.

Consapevole delle eventuali ripercussioni delle proprie politiche sui diritti umani e nel tentativo di far sentire i cittadini «più vicini» all'Unione, nel 2000 l'UE e i suoi Stati membri hanno proclamato la Carta dei diritti fondamentali dell'UE. La Carta dell'UE enuncia una serie di diritti umani che traggono spunto da quelli sanciti nelle costituzioni degli Stati membri, dalla CEDU e dai trattati universali sui diritti umani, fra cui la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo. Per quanto riguarda il titolo Uguaglianza (articoli dal 20 al 26), la Carta dell'UE sottolinea l'importanza dei principi della parità di trattamento nell'ordinamento giuridico dell'UE.

La Carta dei diritti fondamentali dell'UE <sup>(26)</sup> adottata nel 2000 era una semplice «dichiarazione» non vincolante giuridicamente. Tuttavia, con la sua entrata in vigore nel 2009, il trattato di Lisbona ha reso la Carta uno strumento giuridicamente vincolante con lo stesso valore giuridico dei trattati dell'UE. Le istituzioni dell'UE sono quindi tenute a rispettarla, così come pure gli Stati membri, ma soltanto allorché si trovino a dare attuazione al diritto dell'Unione (articolo 51 della Carta dell'UE). L'articolo 21 della Carta vieta le discriminazioni fondate su vari motivi. Ciò significa che i singoli possono contestare la normativa dell'UE o la legislazione nazionale che attua il diritto dell'Unione qualora ritengano che la Carta non sia stata rispettata. I giudici nazionali possono rivolgersi alla CGUE per ottenere una pronuncia sulla corretta interpretazione del diritto dell'Unione, mediante la procedura di rinvio pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 del TFUE.

La creazione di nuovi organismi all'interno dell'UE, quali l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) <sup>(27)</sup> o l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) <sup>(28)</sup>, ha accompagnato tali sviluppi volti a promuovere i diritti fondamentali e l'uguaglianza. Oltre a ciò, la rete europea di enti per le pari opportunità (Equinet) <sup>(29)</sup>, che riunisce 46 organizzazioni di 34 paesi europei, promuove l'uguaglianza in Europa fornendo sostegno e rendendo possibile

---

<sup>(25)</sup> Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, COM(2008) 426 definitivo.

<sup>(26)</sup> Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (GU C 202 del 7.6.2016, pagg. 389-405).

<sup>(27)</sup> Cfr. sito Internet della [FRA](#).

<sup>(28)</sup> Cfr. sito Internet dell'[EIGE](#).

<sup>(29)</sup> Cfr. sito Internet dell'[Equinet](#).

il lavoro degli enti nazionali per le pari opportunità. La legislazione dell'UE in materia di parità di trattamento impone agli Stati membri di istituire un organo per la promozione della parità di trattamento per fornire assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni. La maggior parte degli Stati membri ha recepito tale disposizione, designando organismi esistenti o istituendo nuovi organismi per svolgere i compiti conferiti dalla nuova legislazione. Tuttavia, non esistono linee guida specifiche per gli Stati membri sul modo in cui tali organismi debbano operare. Ad oggi, il diritto europeo in materia di discriminazione impone esclusivamente che gli enti per le pari opportunità siano istituiti nell'ambito della razza, origine etnica e genere. In molti paesi vi sono organi che affrontano anche altri tipi di discriminazione.

### 1.1.3. Diritto europeo della non discriminazione e trattati delle Nazioni Unite sui diritti umani

#### Punti salienti

- Il diritto umanitario europeo è influenzato dai trattati delle Nazioni Unite sui diritti umani.
- L'Unione europea ha ratificato la convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRDP), le cui disposizioni formano parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione.

Naturalmente, i meccanismi di protezione dei diritti umani non si limitano all'Europa. In aggiunta ai meccanismi regionali presenti nelle Americhe, in Africa e in Medio Oriente, le Nazioni Unite (ONU) hanno creato un corpus di norme internazionali in materia di diritti umani. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno aderito a una serie di trattati dell'ONU sui diritti umani che contemplano un divieto di discriminazione, vale a dire: il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR) <sup>(30)</sup>, il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (ICESCR) <sup>(31)</sup>, la convenzione internazionale sull'eliminazione

<sup>(30)</sup> Nazioni Unite (ONU), Assemblea generale (GA) (1966), Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR), 16 dicembre 1966, Serie di trattati delle Nazioni Unite (UNTS) vol. 999, pag. 171.

<sup>(31)</sup> ONU, GA (1966), Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, 16 dicembre 1966, UNTS vol. 993, pag. 3.

di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD) <sup>(32)</sup>, la convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) <sup>(33)</sup>, la convenzione contro la tortura <sup>(34)</sup> e la convenzione sui diritti del fanciullo (CRC) <sup>(35)</sup>. Tutti questi trattati sui diritti umani riconoscono la protezione contro la discriminazione concedendo, promuovendo e tutelando i diritti. La legislazione dell'UE, incluse le direttive sull'uguaglianza, rimanda a vari accordi internazionali, tra cui la convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, i patti delle Nazioni Unite sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali e la convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale <sup>(36)</sup>. Riferimenti ai trattati dell'ONU si possono ritrovare anche nella giurisprudenza della Cedu. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha sottolineato che la CEDU non può essere interpretata isolatamente, bensì in armonia con i principi generali del diritto internazionale. Si dovrebbe tenere conto di qualsiasi norma pertinente di diritto internazionale applicabile alle relazioni tra le parti, in particolare le norme relative alla protezione internazionale dei diritti umani <sup>(37)</sup>.

Di norma, i trattati sui diritti umani possono essere ratificati soltanto dagli Stati. Tuttavia, poiché gli Stati cooperano sempre più nel contesto di organizzazioni internazionali, alle quali delegano competenze e responsabilità sostanziali, sussiste l'esigenza pressante di assicurare che anche queste ultime ottemperino agli obblighi assunti dai rispettivi Stati membri in materia di diritti umani. La

<sup>(32)</sup> ONU, GA (1966), convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD), 16 dicembre 1966, UNTS vol. 660, pag. 195.

<sup>(33)</sup> ONU, GA (1966), convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), 18 dicembre 1979, UNTS vol. 1249, pag. 13.

<sup>(34)</sup> ONU, GA (1984), convenzione contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, disumani o degradanti, 10 dicembre 1984, UNTS vol. 1465, pag. 85.

<sup>(35)</sup> ONU, HA (1989), convenzione sui diritti del fanciullo (CRC), 20 novembre 1989, UNTS vol. 1577, pag. 3. La maggior parte degli Stati membri è inoltre parte contraente della convenzione internazionale sulla protezione di tutte le persone dalle sparizioni forzate (documento ONU A/61/488, 20 dicembre 2006); tuttavia, nessuno ha ancora ratificato la convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (documento ONU A/RES/45/158, 1° luglio 2003).

<sup>(36)</sup> Ad esempio, cfr. considerando 4 della direttiva 2000/78, considerando 3 della direttiva 2000/43.

<sup>(37)</sup> Cedu, *Harroudj c. Francia* n. 43631/09, 4 ottobre 2012, punto 42. Cfr. ad esempio Cedu, *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 24 gennaio 2017 riguardante la CEDAW; Cedu, *Nachova e a. c. Bulgaria* [GC], nn. 43577/98 e 43579/98, 6 luglio 2005 riguardante l'ICERD.

convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) del 2006 <sup>(38)</sup> è il primo trattato sui diritti umani concluso in ambito ONU al quale possono aderire le organizzazioni di integrazione regionale e che l'UE ha ratificato nel dicembre 2010 <sup>(39)</sup>. Nel 2015 il comitato sui diritti delle persone con disabilità ha portato a termine il primo riesame per determinare come l'UE abbia assolto ai propri obblighi <sup>(40)</sup>. Nelle osservazioni conclusive il comitato ha espresso preoccupazione che le direttive dell'UE, ossia la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (2004/113/CE) e la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), abbiano omissis di vietare esplicitamente la discriminazione fondata sulla disabilità e prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili nell'ambito della protezione sociale, assistenza sanitaria, riabilitazione e istruzione nonché dell'offerta di beni e servizi quali alloggi, trasporto e assicurazione <sup>(41)</sup>. Si raccomanda che l'UE estenda la tutela contro la discriminazione alle persone con disabilità adottando la direttiva orizzontale proposta sulla parità di trattamento <sup>(42)</sup>.

La CRPD enuncia un elenco completo di diritti delle persone con disabilità, al fine di garantire la parità nel godimento di tali diritti e di imporre agli Stati una serie di obblighi miranti all'introduzione di misure positive. Ai sensi dell'articolo 216, paragrafo 2, del TFUE, gli accordi internazionali ratificati dall'UE sono vincolanti per l'Unione e gli Stati membri e formano parte integrante del diritto dell'UE. Poiché l'UE è parte contraente della CRPD, essa sarà vincolante per le istituzioni dell'UE e per i suoi Stati membri allorché attuano il diritto dell'Unione. Alcuni Stati membri hanno inoltre ratificato unilateralmente la CRPD; ciò comporterà per tali Stati l'assunzione diretta degli obblighi sanciti nella convenzione. La CRPD è diventata un punto di riferimento per l'interpretazione del diritto dell'Unione e della Cedu in materia di discriminazioni basate sulla disabilità <sup>(43)</sup>. Nel 2013

<sup>(38)</sup> Documento ONU A/61/611, 13 dicembre 2006. Tutti gli Stati membri, tranne l'Irlanda, hanno ratificato la CRPD.

<sup>(39)</sup> Per l'UE la CRPD è entrata in vigore il 22 gennaio 2011.

<sup>(40)</sup> ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2015), *Concluding observations on the initial report of the European Union, CRPD/C/EU/CO/1*, 2 ottobre 2015.

<sup>(41)</sup> *Ibid.*, punto 18.

<sup>(42)</sup> *Ibid.*, punto 19.

<sup>(43)</sup> CGUE, C-312/11, *Commissione europea c. Repubblica italiana*, 4 luglio 2013; CGUE, C-363/12, *Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], 18 marzo 2014; CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014; CGUE, C-395/15, *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL e a.*, 1º dicembre 2016; CGUE, C-406/15, *Petya Milkova c. Izpallnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9 marzo 2017.

la CGUE ha applicato la definizione secondo il concetto di «disabilità» utilizzato nella convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La CGUE ha dichiarato che «la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla convenzione» <sup>(44)</sup>.

L'11 maggio 2017 il Consiglio dell'UE ha adottato due decisioni relative alla firma della convenzione di Istanbul da parte dell'UE, che riguardano la cooperazione giudiziaria in materia penale e di asilo e di non respingimento. Věra Jourová, Commissaria europea per la Giustizia, i consumatori e la parità di genere, ha ratificato la convenzione di Istanbul per conto dell'Unione europea il 13 giugno 2017. La decisione relativa alla firma rappresenta il primo passo del processo di adesione dell'UE alla convenzione. Dopo la firma ufficiale, l'adesione presuppone l'adozione delle decisioni relative alla conclusione della convenzione. Tali decisioni richiederanno l'approvazione del Parlamento europeo.

## 1.2. I beneficiari della protezione nel quadro del diritto europeo della non discriminazione

### Punti salienti

- La CEDU tutela tutti gli individui nei territori soggetti alla giurisdizione dei quarantasette Stati parti.
- Il diritto derivato dell'UE offre una protezione alquanto limitata.

Occorre fare un'osservazione preliminare sui beneficiari della protezione nel quadro del diritto dell'Unione e della CEDU. **La CEDU** garantisce la protezione a ogni persona sottoposta alla giurisdizione degli Stati contraenti, indipendentemente dal fatto che ne siano o meno cittadini, anche al di fuori del territorio nazionale nelle zone soggette al controllo effettivo dello Stato (per esempio i territori occupati) <sup>(45)</sup>. Tuttavia, la giurisprudenza della CEDU descritta alla [sezione 5.7](#)

<sup>(44)</sup> CGUE, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark, per conto di Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S*, 11 aprile 2013.

<sup>(45)</sup> Cedu, *Al-Skeini e a. c. Regno Unito* [GC], n. 55721/07, 7 luglio 2011, punto 138; Cedu, *Loizidou c. Turchia*, n. 15318/89, 18 dicembre 1996, punto 52; Cedu, *Mozer c. Repubblica di Moldova e Russia* [GC], n. 11138/10, 23 febbraio 2016, punto 101.

rivela che uno Stato può ritenere che i cittadini e i non cittadini non siano in una situazione paragonabile (e quindi considerare legittima una differenza di trattamento in talune circostanze).

**In base al diritto dell'UE**, l'articolo 18 del TFUE vieta «ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità», affinché tutti i cittadini e i cittadini dell'UE possano essere trattati paritariamente nell'ambito di applicazione dei trattati. L'obiettivo dell'articolo 18 era garantire che il principio della parità di trattamento fosse rispettato per permettere la libera circolazione delle persone. Questo perché la libera circolazione dei lavoratori (articolo 45) rappresenta uno dei diritti più importanti riconosciuto ai singoli individui all'interno dell'Unione europea. L'articolo 18 va applicato ai casi in cui non esistono altri diritti specifici di non discriminazione e garantisce pari trattamento di tutti i residenti, purché la situazione rientri nell'ambito di applicazione dal diritto dell'UE.

Sebbene gli articoli 20 e 21 della Carta dell'UE siano più ampi, in base al diritto derivato dell'UE, il campo di applicazione personale della tutela è limitato. Le direttive contro la discriminazione <sup>(46)</sup> non tutelano i cittadini dei paesi terzi (CPT), ossia i cittadini di uno Stato non membro dell'UE, contro il trattamento sfavorevole fondato sulla nazionalità. La direttiva sull'uguaglianza razziale e la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione affermano entrambe di non istituire un diritto alla parità di trattamento per i CPT in relazione alle condizioni di ingresso e di soggiorno <sup>(47)</sup> e in relazione all'accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro <sup>(48)</sup>. Esse escludono anche espressamente «qualsiasi trattamento [...] derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi» <sup>(49)</sup>. Tuttavia, seppure con le eccezioni precisate, il divieto di discriminazione diretta o indiretta fondata sulla razza o sull'origine etnica si applica anche ai CPT nei settori disciplinati dalle presenti direttive. La direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) e la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi non escludono i CPT dalla protezione. Tuttavia, i CPT godono del diritto alla parità di trattamento pressoché negli stessi ambiti previsti dalle direttive contro la discriminazione allorché ottengono lo status di «soggiornante di lungo periodo», che prevede

---

<sup>(46)</sup> Cfr. articolo 3, paragrafo 2, sia della direttiva 2000/43/CE sia della direttiva 2000/78/CE.

<sup>(47)</sup> Articolo 3, paragrafo 2, sia della direttiva 2000/43/CE sia della direttiva 2000/78/CE.

<sup>(48)</sup> Direttiva 2000/43/CE, considerando 13, e direttiva 2000/78/CE, considerando 12.

<sup>(49)</sup> Articolo 3, paragrafo 2, sia della direttiva 2000/43/CE sia della direttiva 2000/78/CE.

un periodo di soggiorno legale di cinque anni <sup>(50)</sup>. I CPT possono inoltre avvalersi della protezione derivante dalle disposizioni sulla parità dei sessi. Inoltre, a talune condizioni, la direttiva sul ricongiungimento familiare permette ai CPT che soggiornano legalmente in uno Stato membro di farsi raggiungere dai familiari <sup>(51)</sup>. Gli accordi con i paesi terzi o altri strumenti del diritto dell'UE, come la direttiva 2003/109/CE relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo, possono offrire loro una tutela in determinati ambiti (ad esempio in materia di occupazione).

Queste norme del diritto dell'Unione non impediscono agli Stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli nel quadro del diritto nazionale. A tale riguardo, la CEDU impone obblighi agli Stati membri nei confronti dei CPT, che in alcuni casi vanno oltre i requisiti stabiliti dal diritto dell'UE.

### 1.3. Ambito di applicazione della CEDU: articolo 14 e protocollo n. 12

#### Punti salienti

- Ai sensi dell'articolo 14 della CEDU, la discriminazione è vietata soltanto riguardo all'esercizio di un altro diritto riconosciuto nella convenzione stessa.
- In forza del protocollo n. 12, il divieto di discriminazione assume una valenza a sé stante.

L'articolo 14 garantisce la parità «[n]el godimento dei diritti e delle libertà» riconosciuti nella CEDU. La Cedu è quindi competente a ricevere i ricorsi in materia di discriminazione soltanto se rientrano nell'ambito di uno dei diritti garantiti dalla CEDU.

Quando la Cedu esamina una presunta violazione dell'articolo 14, lo fa sempre in associazione con un diritto sostanziale. Spesso i ricorsi riguardano la presunta violazione di un diritto sostanziale, e in aggiunta la violazione di un diritto

<sup>(50)</sup> Direttiva 2003/109/CE relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (GU L 16 del 23.01.2004, pag. 44), articolo 11, paragrafo 1.

<sup>(51)</sup> Direttiva 2003/86/CE relativa al diritto al ricongiungimento familiare (GU L 251 del 3.10.2003, pag. 12).

sostanziale in combinato disposto con l'articolo 14. Vale a dire che il pregiudizio arrecato ai diritti di una persona, oltre a non rispettare i criteri inerenti al diritto sostanziale, è anche discriminatorio in quanto le persone in situazioni paragonabili non subiscono uno svantaggio dello stesso tipo. Come rilevato nel [capitolo 4](#), quando la Cedu constata la violazione di un diritto sostanziale, non procede alla trattazione del ricorso per discriminazione, laddove ciò comporterebbe l'esame sostanzialmente degli stessi elementi.

Questa sezione riporta, in primo luogo, una descrizione succinta dei diritti riconosciuti nella CEDU e, quindi, illustra l'ambito di applicazione della convenzione, stabilito dalla Cedu, ai fini dell'applicazione dell'articolo 14.

### 1.3.1. I diritti sanciti nella CEDU

Dal momento che la disposizione dell'articolo 14 è strettamente correlata con la discriminazione basata su uno dei diritti sostanziali garantiti dalla CEDU, è necessario acquisire dimestichezza con tali diritti. La convenzione enuncia una serie di diritti, prevalentemente caratterizzati come «civili e politici», ma tutela anche alcuni diritti che potrebbero essere considerati «economici e sociali».

I diritti sostanziali contenuti nella CEDU coprono uno spettro ampio e comprendono, per esempio, il diritto alla vita, il diritto al rispetto della vita privata e familiare e la libertà di pensiero, di coscienza e di religione.

Ogniquale volta un problema di discriminazione riguarda l'ambito di un diritto riconosciuto nella convenzione, la Cedu esamina i ricorsi come presunte violazioni dell'articolo 14.

Si tratta di un elemento importante che contraddistingue la normativa dell'UE dalla CEDU, in quanto la tutela prevista dalla CEDU in materia di non discriminazione comprende aspetti che non sono contemplati dal diritto dell'Unione europea della non discriminazione. Sebbene la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea preveda che le misure intraprese dall'UE non debbano interferire con i diritti umani (compreso un divieto di discriminazione), la Carta si applica agli Stati membri soltanto quando questi ultimi attuano il diritto dell'Unione.

In seguito all'introduzione delle direttive contro la discriminazione e all'estensione della protezione all'accesso ai beni e ai servizi e al sistema di welfare, la differenza tra la portata della protezione offerta dalla CEDU e quella garantita dalle direttive



si è ridotta. Si possono nondimeno individuare alcuni settori nei quali la CEDU offre una protezione maggiore rispetto al diritto dell'Unione. Tali settori sono esaminati di seguito.

### 1.3.2. Portata dei diritti sanciti nella CEDU

Nell'applicazione dell'articolo 14 la Cedu ha fornito un'interpretazione estensiva dei diritti sanciti dalla CEDU:

- in primo luogo, ha precisato che i ricorsi basati sull'articolo 14 possono essere esaminati in relazione a un diritto sostanziale, ancorché non sussista un'effettiva violazione del diritto sostanziale di per sé considerato <sup>(52)</sup>;
- in secondo luogo, ha affermato che la portata di una doglianza per discriminazione può ricadere nell'ambito di un determinato diritto, ancorché la fattispecie non verta di per sé su di uno specifico diritto sancito dalla CEDU. In questi casi è sufficiente che la fattispecie sia genericamente ricollegabile ad aspetti protetti dalla CEDU <sup>(53)</sup>.

Esempio: nella causa *Zarb Adami c. Malta* <sup>(54)</sup>, il ricorrente sosteneva di aver subito una discriminazione fondata sul sesso in quanto il numero di uomini convocati come giurati era sproporzionatamente elevato. La Cedu ha stabilito che, sebbene i «normali doveri civici» non rientravano nel divieto di «lavoro forzato od obbligatorio» ai sensi dell'articolo 4 (in altre parole, la CEDU non conferisce il diritto di essere esentato dal servizio nelle giurie popolari), la fattispecie rientrava nell'ambito del diritto da esso sancito. I «normali doveri civici» possono diventare «anomali» allorché vengono imposti in modo discriminatorio.

Esempio: nella causa *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* <sup>(55)</sup>, due uomini condannati alla pena dell'ergastolo in Russia, lamentavano una disparità di trattamento rispetto ad altri detenuti, nei confronti dei quali il diritto nazionale escludeva l'applicabilità della pena detentiva a vita, ossia donne di tutte le età, minori degli anni diciotto al momento del crimine

<sup>(52)</sup> Cfr., ad esempio, Cedu, *Sommerfeld c. Germania* [GC], n. 31871/96, 8 luglio 2003.

<sup>(53)</sup> Cfr., ad esempio, Cedu, *A.H. e a. c. Russia*, n. 6033/13 e 15 altre istanze, 17 gennaio 2017, punto 380 e segg.

<sup>(54)</sup> Cedu, *Zarb Adami c. Malta*, n. 17209/02, 20 giugno 2006.

<sup>(55)</sup> Cedu, *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 24 gennaio 2017, punto 58.

o ultrasessantacinquenni alla data della condanna. I due uomini hanno sostenuto che era stato violato l'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 5. La Cedu ha stabilito che l'articolo 5 della convenzione non ostava all'imposizione dell'ergastolo, laddove tale pena fosse prescritta dal diritto nazionale. Tuttavia, in conformità con la convenzione e i suoi protocolli, il divieto di atti discriminatori sancito dall'articolo 14 si estende al di là del godimento dei diritti e delle libertà garantiti dagli Stati. Tale divieto si applica anche ai diritti supplementari riconosciuti spontaneamente dallo Stato, che rientrano nel campo di applicazione generale della convenzione. La Cedu ha stabilito che la disparità di trattamento tra i ricorrenti e i minori autori di reati era giustificata dalla loro immaturità mentale ed emozionale, nonché capacità di riabilitazione e correzione; la disparità di trattamento con i condannati ultrasessantacinquenni era motivata dal fatto che una eventuale istanza per ottenere la liberazione condizionale dopo 25 anni sarebbe altrimenti risultata illusoria nel caso di questi ultimi. Con riferimento alla disparità di trattamento in ragione del sesso, basandosi sugli strumenti internazionali esistenti relativi alla situazione e alle esigenze specifiche delle donne e sulle statistiche fornite dal governo, la Corte ha concluso che sussisteva un interesse pubblico a fondamento dell'inapplicabilità dell'ergastolo alle donne in forza del diritto nazionale. Risultava inoltre difficile criticare la legislatura russa per aver esonerato alcuni gruppi di trasgressori dall'ergastolo, avendo tenuto conto dell'evoluzione della società in tale ambito. Tale deroga rappresentava, tutto sommato, un progresso sociale in materia di diritto penale. In mancanza di elementi di convergenza riguardanti l'imposizione dell'ergastolo, le autorità russe non avevano travalicato il loro margine di discrezionalità. Non vi è stata quindi violazione della convenzione.

Esempio: la causa *A.H. e a. c. Russia* <sup>(56)</sup> riguarda il divieto presumibilmente discriminatorio che vieta l'adozione di bambini russi da parte di cittadini statunitensi. La Cedu ha ribadito che il diritto di adottare non era garantito dalla CEDU. Tuttavia, laddove uno Stato fosse andato oltre i suoi obblighi sanciti dall'articolo 8 e avesse creato un siffatto diritto nella propria legge nazionale, nell'applicarlo non avrebbe potuto adottare misure discriminatorie ai sensi dell'articolo 14. Il diritto dei ricorrenti di fare domanda di adozione e di ricevere un esame equo delle loro richieste rientrava nel campo di applicazione generale della vita privata ai sensi dell'articolo 8 <sup>(57)</sup>.

<sup>(56)</sup> Cedu, *A.H. e a. c. Russia*, n. 6033/13 e 15 altre istanze, 17 gennaio 2017.

<sup>(57)</sup> *Ibid.*, punto 385.

Esempio: nella causa *Pichkur c. Ucraina* <sup>(58)</sup>, il pagamento della pensione del ricorrente era stato interrotto perché il beneficiario risiedeva in maniera permanente all'estero. Il ricorrente lamentava che la privazione della sua pensione in base al luogo di residenza fosse stata discriminatoria. La Cedu ha sottolineato che, qualora nello Stato fosse in vigore una normativa che prevede il versamento automatico di una prestazione previdenziale, si deve ritenere che tale normativa genera un interesse patrimoniale che rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 1 del protocollo n. 1 per le persone che soddisfano le sue condizioni. Pertanto, sebbene tale normativa non prevedesse il diritto di ricevere il pagamento di contributi previdenziali, qualora uno Stato abbia deciso di istituire un regime di prestazioni sociali, avrebbe dovuto procedere in modo conforme all'articolo 14.

La Cedu ha statuito in diversi casi analoghi che, in presenza di un diritto all'erogazione di una prestazione sociale, ai fini dell'applicazione dell'articolo 14 tale prestazione rientra nel campo di applicazione del protocollo n. 1, articolo 1 <sup>(59)</sup> (perché è considerata una proprietà) <sup>(60)</sup>, oppure dell'articolo 8 (perché riguarda la famiglia o la sfera privata) <sup>(61)</sup>.

### 1.3.3. Il protocollo n. 12 della CEDU

Il protocollo n. 12 vieta la discriminazione nel «godimento di ogni diritto previsto dalla legge» e «da parte di una qualsivoglia autorità pubblica» ed ha quindi un campo di applicazione più vasto dell'articolo 14, che riguarda soltanto i diritti riconosciuti nella CEDU. Nel primo caso esaminato dalla Cedu a norma del protocollo n. 12, *Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina* <sup>(62)</sup> (descritto alla [sezione 5.6](#)), la Corte ha confermato che l'articolo 1 del protocollo n. 12 ha introdotto un divieto generale di discriminazione. Ha inoltre confermato che le nozioni di

<sup>(58)</sup> Cedu, *Pichkur c. Ucraina*, n. 10441/06, 7 novembre 2013.

<sup>(59)</sup> Per una descrizione del campo di applicazione dell'articolo 1 del protocollo n. 1 della CEDU si rimanda a: A. Grgić, Z. Mataga, M. Longar e A. Vilfan (2007), «[The right to property under the ECHR](#)», *Human Rights Handbook*, n. 10.

<sup>(60)</sup> Ad esempio, Cedu, *Stec e a. c. Regno Unito* [GC], nn. 65731/01 e 65900/01, 12 aprile 2006 (pensioni e indennità di invalidità); Cedu, *Andrejeva c. Lettonia* [GC], n. 55707/00, 18 febbraio 2009 (pensioni); Cedu, *Koua Poirrez c. Francia*, n. 40892/98, 30 settembre 2003 (indennità di invalidità); Cedu, *Gaygusuz c. Austria*, n. 17371/90, 16 settembre 1996 (indennità di disoccupazione).

<sup>(61)</sup> Ad esempio, Cedu, *Weller c. Ungheria*, n. 44399/05, 31 marzo 2009 (prestazioni sociali a sostegno delle famiglie con figli).

<sup>(62)</sup> Cedu, *Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina* [GC], nn. 27996/06 e 34836/06, 22 dicembre 2009.

discriminazione vietate sia dall'articolo 14 che dall'articolo 1 del protocollo n. 12 dovevano essere interpretate allo stesso modo <sup>(63)</sup>.

I commenti sulle disposizioni del protocollo contenuti nella relazione esplicativa del protocollo n. 12 indicano che l'articolo 1 del protocollo n. 12 riguarda la discriminazione:

- i) nel godimento di ogni diritto specificamente riconosciuto a una persona dal diritto nazionale;
- ii) nel godimento di ogni diritto derivante da un chiaro obbligo di un'autorità pubblica in forza del diritto nazionale, cioè nel caso in cui, ai sensi del diritto nazionale, tale autorità sia tenuta a comportarsi in un determinato modo;
- iii) da parte di un'autorità pubblica nell'esercizio del potere di discrezionalità (per esempio, la concessione di determinati sussidi);
- iv) mediante altre azioni od omissioni da parte di un'autorità pubblica (per esempio, il comportamento dei funzionari responsabili dell'applicazione della legge quando intervengono per sedare una sommossa) <sup>(64)</sup>.

Esempio: nella causa *Savez crkava «Riječ života» e a. c. Croazia* <sup>(65)</sup>, i ricorrenti (tre chiese riformiste) lamentavano che, a differenza delle altre comunità religiose, erano stati loro negati certi privilegi, quali il diritto di fornire l'istruzione religiosa nelle scuole e negli asili o di ottenere il riconoscimento dallo Stato dei loro matrimoni, in quanto le autorità nazionali si erano rifiutate di concludere un accordo per regolare il loro status giuridico. Pertanto, la doglianza delle chiese ricorrenti in merito non riguardava «diritti specificatamente riconosciuti loro dal diritto nazionale», visto che rientrava nella discrezione dello Stato accordare simili privilegi. La Cedu ha concluso che il criterio per concedere lo status giuridico non era stato applicato alle stesse condizioni a tutte le comunità religiose. La Corte ha ritenuto che tale disparità di trattamento non avesse alcuna giustificazione obiettiva e ragionevole e costituisse una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 9 della CEDU. Invocando la relazione esplicativa del protocollo n. 12,

<sup>(63)</sup> Cfr. anche: Cedu, *Pilav c. Bosnia-Erzegovina*, n. 41939/07, 9 giugno 2016.

<sup>(64)</sup> Protocollo n. 12 alla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (STE n. 177), [relazione esplicativa](#), punto 22.

<sup>(65)</sup> Cedu, *Savez crkava «Riječ života» e a. c. Croazia*, n. 7798/08, 9 dicembre 2010.

la Cedu ha ritenuto che il ricorso rientrasse nella terza categoria specificata da tale relazione, poiché riguardava le presunte discriminazioni «da parte di un'autorità pubblica nell'esercizio del potere di discrezionalità». Essendo già stata ravvisata una violazione dell'articolo 14, la Corte però non ha ritenuto necessario esaminare separatamente la denuncia ai sensi del protocollo.

Nella relazione esplicativa del protocollo n. 12 si legge inoltre che, sebbene il protocollo punti alla tutela dei singoli contro le discriminazioni delle autorità pubbliche, riguarda anche quei rapporti tra privati che di norma rientrano nel campo delle normative nazionali. Fra questi rientrano «per esempio, il rifiuto arbitrario dell'accesso al lavoro, dell'accesso a ristoranti o a servizi che i privati possono mettere a disposizione del pubblico, come l'assistenza medica o la fornitura di acqua e di elettricità» <sup>(66)</sup>. In generale, il protocollo n. 12 vieta la discriminazione al di fuori dei contesti puramente personali, nei casi in cui una persona eserciti funzioni che le consentono di prendere decisioni in merito al modo in cui vengono offerti i beni e i servizi a disposizione del pubblico.

## 1.4. Ambito di applicazione del diritto della non discriminazione dell'UE

### Punti salienti

- Secondo il diritto della non discriminazione dell'UE, il divieto di discriminazione ha valenza a sé stante, seppur limitato a contesti specifici.
- L'articolo 20 della Carta dell'UE sancisce che tutte le persone sono uguali davanti alla legge; l'articolo 21 vieta le discriminazioni fondate su un elenco non esaustivo di motivi.
- Il principio della non discriminazione può essere applicato soltanto alle materie rientranti nel campo di applicazione del diritto dell'UE.
- La protezione offerta dalle direttive dell'UE contro la discriminazione ha una portata variabile:
  - o la razza e l'origine etnica godono della protezione più ampia, in quanto si applica al lavoro, ai sistemi di welfare e ai beni e ai servizi;

<sup>(66)</sup> Protocollo n. 12 alla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (STE n. 177), [relazione esplicativa](#), punto 28.

- o la discriminazione fondata sul sesso è vietata nel contesto del lavoro, della sicurezza sociale (più limitata rispetto al sistema generale di welfare) e dei beni e servizi;
- o l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o convinzione personale e l'età allo stato attuale sono protetti soltanto nel contesto del lavoro.

A differenza dell'articolo 14 della CEDU, il divieto di atti discriminatori sancito nell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è un diritto a sé stante, che si applica alle situazioni che non devono essere disciplinate da altre disposizioni della Carta. Esso vieta «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». L'articolo 20 della Carta dell'UE sancisce che tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Va rilevato che la Carta dell'UE opera una distinzione tra «uguaglianza davanti alla legge» ai sensi dell'articolo 20 e non discriminazione in base all'articolo 21<sup>(67)</sup>. L'articolo 20 della Carta corrisponde a un principio che figura in tutte le costituzioni europee ed è stato anche sancito dalla Corte come uno dei principi fondamentali del diritto comunitario<sup>(68)</sup>. Tale principio impone agli Stati e alle istituzioni dell'UE di conformarsi alle prescrizioni di uguaglianza formale (trattare in modo simile casi simili) nell'elaborazione e nell'attuazione del diritto dell'UE. L'articolo 21 integra la non discriminazione nel quadro delle norme sostanziali. Ciò è accompagnato da un elenco non esaustivo di motivi vietati.

Secondo la CGUE, il principio di parità di trattamento è un principio generale del diritto comunitario sancito dall'articolo 20 della Carta, del quale è specifica espressione il principio della non discriminazione previsto nell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta<sup>(69)</sup>.

<sup>(67)</sup> Cfr., ad esempio, FRA (2012), *FRA Opinion on proposed EU regulation on property consequences of registered partnerships*, parere FRA, 1/2012, 31 maggio 2012, in cui si esamina «la discriminazione (articolo 21 della Carta)» (sezione 2.1) e «l'uguaglianza davanti alla legge (articolo 20 della Carta)» (sezione 2.2).

<sup>(68)</sup> CGUE, cause riunite 117-76 e 16-77, *Albert Ruckdeschel & Co. e Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. c. Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG c. Hauptzollamt Itzehoe*, 19 ottobre 1977; CGUE, causa 283/83, *Firma A. Racke c. Hauptzollamt Mainz*, 13 novembre 1984; CGUE, C-292/97, *Kjell Karlsson e a.*, 13 aprile 2000.

<sup>(69)</sup> CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014, punto 43.

Esempio: nella causa *Glatzel* <sup>(70)</sup>, la CGUE doveva determinare se la legislazione dell'UE in questione (norme più severe in materia di acutezza visiva per i conducenti di veicoli commerciali pesanti, ma non per gli altri conducenti) fosse conforme agli articoli 20, 21, paragrafo 1, e 26 della Carta dell'UE.

Per quanto riguarda la conformità con l'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dell'UE, la CGUE ha dichiarato che la disparità di trattamento di una persona con menomazioni della vista può essere giustificata da motivi di sicurezza stradale, il che persegue un obiettivo di interesse generale, è necessario e non costituisce un onere sproporzionato. Inoltre, la Corte ha ricordato che l'articolo 20 della Carta dell'UE mira a garantire segnatamente l'uguaglianza di trattamento delle situazioni simili. Nei limiti in cui le situazioni dei due gruppi di conducenti non sono simili, una disparità di trattamento fra le stesse non viola il diritto dei conducenti dell'uno o dell'altro gruppo all'«uguaglianza davanti alla legge» consacrata dall'articolo 20 della Carta.

Oltre agli articoli citati, il titolo III della Carta dell'UE comprende molte altre disposizioni relative all'uguaglianza. L'articolo 22 introduce l'obbligo di rispettare la diversità culturale, religiosa e linguistica. L'articolo 23 riguarda la parità tra uomini e donne. Ai sensi dell'articolo 24, i minori hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie per il loro benessere. L'articolo 25 dispone che l'UE riconosca e rispetti il diritto degli anziani di condurre una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale. A norma dell'articolo 26, l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità. Tutto il diritto derivato dell'UE, incluse le direttive sull'uguaglianza, devono rispettare la Carta.

Esempio: nella causa *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* <sup>(71)</sup> (descritta alla [sezione 5.1](#)), la CGUE ha stabilito l'invalidità dell'eccezione nella direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi che consentiva

<sup>(70)</sup> CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014.

<sup>(71)</sup> CGUE, C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* [Grande Sezione], 1<sup>o</sup> marzo 2011.

differenziazioni legate al sesso nei premi e nelle prestazioni assicurative. La Corte ha applicato gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

Tuttavia, il principio della non discriminazione può essere applicato soltanto alle materie rientranti nel campo di applicazione del diritto dell'Unione.

Esempio: nella causa *Bartsch* <sup>(72)</sup>, la CGUE ha precisato che, allorché il comportamento eventualmente discriminatorio non presenta alcun nesso con il diritto comunitario, l'applicazione del principio della non discriminazione non è obbligatoria. In questa causa, il dipendente è deceduto il 5 maggio 2004, ossia prima dello scadere del termine per l'attuazione della direttiva 2000/78/CE (31 dicembre 2006), lasciando una vedova 21 anni più giovane. Il regime pensionistico aziendale del dipendente escludeva il diritto alla pensione del coniuge superstite in caso fosse più giovane di 15 anni rispetto al defunto. La CGUE ha stabilito che la causa non rientrava nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione perché, da un lato, le linee guida del regime pensionistico aziendale non potevano essere considerate come misura attuativa della direttiva 2000/78/CE e, dall'altro, la scadenza fissata per l'attuazione della direttiva non era all'epoca ancora scaduta.

Le direttive sull'uguaglianza si differenziano quanto alle categorie protette e ai settori in cui è vietata la discriminazione.

La direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) vieta la discriminazione fondata sulla razza e l'origine etnica nei campi dell'occupazione, della formazione professionale, dell'affiliazione a organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, della protezione sociale, ivi compresa la sicurezza sociale e le cure sanitarie, dei benefici sociali, dell'istruzione e dell'accesso a e della fornitura di beni e servizi, inclusi gli alloggi. Riguarda tutte le persone fisiche all'interno dell'UE. Tuttavia, vi sono due limitazioni nel suo ambito di applicazione. Innanzitutto, si applica esclusivamente ai beni e ai servizi disponibili al pubblico. In secondo luogo, non si applica a differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni relative all'ingresso, alla residenza e all'occupazione di cittadini di paesi terzi.

<sup>(72)</sup> CGUE, C-427/06, *Birgit Bartsch c. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [Grande Sezione], 23 settembre 2008.



Esempio: nella causa *Servet Kamberaj c. IPES e a.* <sup>(73)</sup>, la richiesta di un cittadino di un paese terzo diretta ad ottenere un sussidio per l'alloggio era stata rigettata, con la motivazione che lo stanziamento previsto per i CPT era esaurito. La CGUE ha ritenuto che la disparità di trattamento fosse fondata sullo status di cittadino di paese terzo del ricorrente e che pertanto non rientrasse nell'ambito della direttiva sull'uguaglianza razziale.

La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sulla religione o convinzioni personali, sulla disabilità e l'età in fatto di occupazione e impiego nonché in settori ad essi collegati quali la formazione professionale e l'affiliazione a organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Analogamente alla direttiva sull'uguaglianza razziale, la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione si applica alle persone all'interno dell'UE, sia nel settore privato che pubblico, ma non riguarda la discriminazione per motivi legati alla nazionalità. Prevede anche una serie di deroghe specifiche all'applicazione delle sue disposizioni <sup>(74)</sup>.

La direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (2004/113/CE) prevede una tutela contro la discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Essa tutela tutte le persone e le organizzazioni (sia del settore pubblico che privato) che mettono a disposizione beni e servizi al pubblico e/o beni e servizi che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare. La direttiva esclude i seguenti settori dal suo campo di applicazione: il contenuto dei mezzi di comunicazione, la pubblicità e l'istruzione. Inoltre, non si applica al lavoro subordinato e autonomo.

La direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE) garantisce parità di trattamento fondata sul sesso in materia di retribuzioni (articolo 4), nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (articolo 5) e accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (articolo 14).

<sup>(73)</sup> CGUE, C-571/10, *Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], 24 aprile 2012.

<sup>(74)</sup> Cfr. capitoli 2 e 3.

Vi sono ulteriori atti giuridici che promuovono la parità tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale pubblica (direttiva 79/7/CEE) <sup>(75)</sup>, parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma (direttiva 2010/41/UE) <sup>(76)</sup>, gravidanza (direttiva 92/85/CEE) <sup>(77)</sup> e congedo parentale (direttiva 2010/18/UE) <sup>(78)</sup>.

---

<sup>(75)</sup> Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pagg. 24-25).

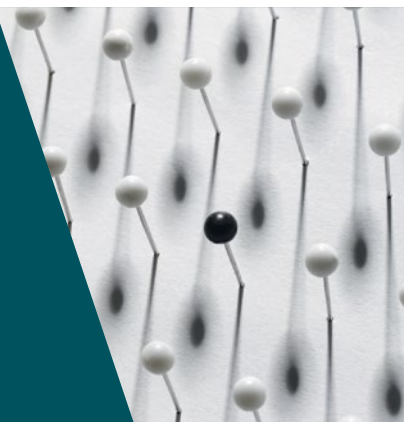
<sup>(76)</sup> Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pagg. 1-6).

<sup>(77)</sup> Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (GU L 348 del 28.11.1992, pagg. 1-7).

<sup>(78)</sup> Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pagg. 13-20).

# 2

## Categorie di discriminazione



UE	Argomenti trattati	CDE
Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera a) Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera a) Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 2, paragrafo 1, lettera a) Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 4, paragrafo 1, lettera a) CGUE, C-356/12, <i>Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern</i> , 2014 CGUE, C-267/12, <i>Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel</i> , 2013 CGUE, C-267/06, <i>Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen</i> [Grande Sezione], 2008 CGUE, C-303/06, <i>S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law</i> [Grande Sezione], 2008 CGUE, C-423/04, <i>Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions</i> , 2006 CGUE, C-256/01, <i>Debra Allonby c. Accrington &amp; Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment</i> , 2004 CGUE, C-13/94, <i>P. c. S e Cornwall County Council</i> , 1996	Discriminazione diretta	CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione) CSE, articolo E (non discriminazione) Cedu, <i>Guberina c. Croazia</i> , n. 23682/13, 2016 CEDS, <i>CGIL c. Italia</i> , ricorso n. 91/2013, 2015 Cedu, <i>Burden c. Regno Unito</i> [GC], n. 13378/05, 2008

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera b)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera b)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 2, paragrafo 1, lettera b)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 4, paragrafo 1, lettera b)</p> <p>CGUE, C-83/14, «CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [Grande Sezione], 2015</p> <p>CGUE, C-385/11, Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), 2012</p> <p>CGUE, C-152/11, Johann Odar c. Baxter Deutschland GmbH, 2012</p>	<p><b>Discriminazione indiretta</b></p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>CSE, articolo E (non discriminazione)</p> <p>CEDS, <i>AEH c. Francia</i>, ricorso n. 81/2012, 2013</p> <p>Cedu, <i>D.H. e a. c. Repubblica ceca</i> [GC], n. 57325/00, 2007</p>
<p>CGUE, C-443/15, <i>David L. Parris c. Trinity College e a.</i>, 2016</p>	<p><b>Discriminazioni multiple e inter-settoriale</b></p>	<p>Cedu, <i>Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portogallo</i>, n. 17484/15, 2017</p> <p>Cedu, <i>S.A.S. c. Francia</i> [GC], n. 43835/11, 2014</p> <p>Cedu, <i>B.S. c. Spagna</i>, n. 47159/08, 2012</p>
<p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 2, paragrafi 3 e 4</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 2, paragrafi 3 e 4</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 4, paragrafi 3 e 4</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b)</p>	<p><b>Molestie e ordine di discriminare</b></p>	<p>CEDU, articolo 2 (diritto alla vita), articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 9 (libertà di religione), articolo 11 (libertà di riunione e di associazione), articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>CSE, articolo E (non discriminazione), articolo 26 (diritto alla dignità sul lavoro)</p> <p>Cedu, <i>Dorđević c. Croazia</i>, n. 41526/10, 2012</p> <p>Cedu, <i>Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia</i> [GC], nn. 43370/04, 18454/06 e 8252/05, 2012</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 23 (uomini e donne), articolo 24 (minore), articolo 25 (anziani), articolo 26 (persone con disabilità)</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 5</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 7</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 3</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 6</p> <p>Risoluzione del Parlamento europeo sul rafforzamento della lotta contro il razzismo, la xenofobia e i reati generati dall'odio [2013/2543(RSP)]</p> <p>CGUE, C-173/13, <i>Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i>, 17 luglio 2014</p> <p>CGUE, C-407/98, <i>Katarina Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist</i>, 6 luglio 2000</p> <p>CGUE, C-409/95, <i>Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen</i>, 1997</p> <p>CGUE, C-450/93, <i>Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen</i>, 1995</p>	<p>Misure specifiche</p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione), protocollo n. 12, articolo 1 (divieto generale di discriminazione)</p> <p>CSE, articolo E (non discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Çam c. Turchia</i>, n. 51500/08, 2016</p> <p>Cedu, <i>Horváth e Kiss c. Ungheria</i>, n. 11146/11, 2013</p> <p>CEDS, <i>The Central Association of Carers in Finland c. Finlandia</i>, ricorso n. 71/2011, 2012</p>
<p>Risoluzione del Parlamento europeo sul rafforzamento della lotta contro il razzismo, la xenofobia e i reati generati dall'odio [2013/2543(RSP)]</p> <p>Decisione quadro del Consiglio sul razzismo e la xenofobia (2008/913/GAI)</p> <p>Direttiva sui diritti delle vittime (2012/29/UE)</p>	<p>Reati generati dall'odio/incitamento all'odio</p>	<p>Cedu, <i>Škorjanec c. Croazia</i>, 25536/14, 2017</p> <p>Cedu, <i>Halime Kılıç c. Turchia</i>, n. 63034/11, 2016</p> <p>Cedu, <i>Identoba e a. c. Georgia</i>, n. 73235/12, 2015</p> <p>Cedu, <i>M'Bala M'Bala c. Francia</i> (dec.), n. 25239/13, 2015</p> <p>Cedu, <i>Delfi AS c. Estonia</i> [GC], n. 64569/09, 2015</p> <p>Cedu, <i>Perinçek c. Svizzera</i> [GC], n. 27510/08, 2015</p> <p>Cedu, <i>Virabyan c. Armenia</i>, n. 40094/05, 2012</p>

## Punto saliente

- La discriminazione si verifica allorché un individuo venga sfavorito in qualche modo sulla base di uno o più motivi oggetto del divieto di discriminazione.

Scopo del diritto della non discriminazione è garantire a tutti gli individui di accedere in modo equo e paritario alle opportunità offerte dalla società. Ogni giorno compiamo scelte su questioni come chi frequentare, dove effettuare i nostri acquisti e dove lavorare. Preferiamo determinate cose e determinate persone rispetto ad altre. Sebbene esprimere le nostre preferenze soggettive sia un fatto comune e naturale, talvolta la nostra funzione ci pone in una posizione di autorità o ci consente di prendere decisioni che possono avere ripercussioni dirette sulla vita di altre persone. Potremmo essere dipendenti pubblici, commercianti, datori di lavoro, padroni di casa o medici. A modo loro, costoro determinano il modo in cui vengono esercitati i pubblici poteri o in cui vengono offerti prodotti e servizi privati. In questi contesti non personali, il diritto della non discriminazione interviene in modo duplice nelle scelte che compiamo.

Innanzitutto stabilisce che tutti coloro che si trovano in situazioni simili debbano ricevere un trattamento simile anziché meno favorevole per il semplice fatto di possedere una particolare caratteristica «protetta» (discriminazione «diretta»). In secondo luogo, in alcune situazioni anche il trattamento che si basa su una disposizione apparentemente neutra può costituire una discriminazione, se determina svantaggi per una persona o gruppo per la loro caratteristica particolare (discriminazione «indiretta»).

Il principio della non discriminazione vieta sia le situazioni in cui persone o gruppi di persone nella stessa posizione ricevono un trattamento diverso, sia le situazioni in cui persone o gruppi di persone in posizioni diverse ricevono lo stesso trattamento.

Nel presente capitolo verrà approfondito il significato delle discriminazioni dirette e indirette, di alcune loro manifestazioni specifiche, quali la discriminazione multipla, le molestie o l'ordine di discriminare, i reati generati dall'odio e l'incitamento all'odio e del modo in cui esse operano nella pratica, attraverso l'analisi della giurisprudenza.

In aggiunta, saranno esaminate le modalità di funzionamento del criterio di giustificazione.

## 2.1. Discriminazione diretta

### Punti salienti

- La discriminazione diretta avviene quando una persona è trattata in modo meno favorevole sulla base di motivi di discriminazione oggetto di protezione.
- Il trattamento meno favorevole è accertato effettuando un confronto tra la presunta vittima e un'altra persona priva della caratteristica protetta in situazione analoga. I tribunali europei e nazionali hanno riconosciuto la nozione di discriminazione per associazione, che si verifica quando una persona subisce un trattamento meno favorevole nel momento in cui viene associata con un'altra persona che possiede una «caratteristica protetta».

La discriminazione diretta è definita in modo analogo sia nella CEDU sia nel diritto dell'UE. **Secondo il diritto dell'UE**, l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva dell'UE sull'uguaglianza razziale stabilisce che «sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga <sup>(79)</sup>. **In forza della CEDU**, la formulazione usata dalla Cedu è che deve sussistere una «differenza nel trattamento riservato a persone che si trovano in situazioni analoghe o significativamente simili, basata su una caratteristica identificabile» <sup>(80)</sup>.

La discriminazione diretta si verifica quando:

- una persona riceve un trattamento sfavorevole;
- rispetto a quello che hanno ricevuto o che riceverebbero altre persone in una situazione analoga;
- e la ragione di questo trattamento è una particolare caratteristica della persona, che rientra fra i motivi di discriminazione che costituiscono oggetto di protezione.

<sup>(79)</sup> Cfr. anche: direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 2, paragrafo 2, lettera a); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 1, lettera a); direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 2, lettera a).

<sup>(80)</sup> Cedu, *Biao c. Danimarca* [GC], n. 38590/10, 24 maggio 2016, punto 89; cfr. anche Cedu, *Carson e a. c. Regno Unito* [GC], n. 42184/05, 16 marzo 2010, punto 61; Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007, punto 175; Cedu, *Burden c. Regno Unito* [GC], n. 13378/05, 29 aprile 2008, punto 60.

Dal punto di vista procedurale, **in base alla CEDU**, un ricorrente deve essere in grado di dimostrare di essere stato «direttamente interessato» dalla misura contestata per poter presentare ricorso (qualità di vittima) <sup>(81)</sup>.

**In base al diritto dell'UE**, a differenza della CEDU, si può accertare la discriminazione diretta anche in assenza di un denunciante identificabile che sostenga di essere stato vittima di tale discriminazione. Nella causa *Feryn* <sup>(82)</sup>, la CGUE ha stabilito che il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale configura una discriminazione diretta nell'assunzione ai sensi della direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43), in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a dissuadere fortemente i candidati dal presentare le proprie candidature e a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro.

## 2.1.1. Trattamento meno favorevole

Al centro della discriminazione diretta vi è il trattamento sfavorevole riservato a una persona. Individuare la discriminazione diretta può essere relativamente semplice rispetto a quella indiretta, per la quale sono spesso necessari dati statistici (cfr. *infra*). Fra gli esempi trattati nel presente manuale rientrano: il rifiuto dell'accesso a un ristorante o esercizio commerciale, l'attribuzione di una pensione o retribuzione inferiore, gli abusi o le violenze verbali, il rifiuto di passaggio attraverso un posto di controllo, l'età di pensionamento più alta o più bassa, l'impossibilità di accedere a una determinata professione, l'impossibilità di far valere diritti di eredità, l'esclusione dal sistema scolastico ordinario, l'espulsione, il divieto di indossare simboli religiosi, il rifiuto o la revoca di prestazioni di sicurezza sociale. Di conseguenza, la discriminazione diretta si caratterizza in primo luogo per l'evidenza di differenza di trattamento. La discriminazione diretta può anche risultare dal trattamento identico di due persone in situazioni diverse. La Cedu ha affermato che «il diritto di non subire discriminazioni nel godimento dei diritti riconosciuti dalla convenzione è violato anche quando gli Stati [...] non riservano un trattamento diverso a persone che si trovano in situazioni significativamente diverse» <sup>(83)</sup>.

<sup>(81)</sup> Cedu (2017), *Guida pratica sulle condizioni di ricevibilità*.

<sup>(82)</sup> CGUE, c-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008. Cfr. anche CGUE, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, 25 aprile 2013.

<sup>(83)</sup> Cedu, *Thlimmenos c. Grecia* [GC], n. 34369/97, 6 aprile 2000, punto 44. Cfr. anche, Cedu, *Pretty c. Regno Unito*, n. 2346/02, 29 aprile 2002, punto 88.



## 2.1.2. Il termine di confronto

Si può constatare se vi è un trattamento meno favorevole effettuando un confronto con un'altra persona che si trovi in situazione analoga. Un ricorso per scarsa retribuzione non equivale a una denuncia di discriminazione, a meno che non si possa dimostrare che la retribuzione sia inferiore a quella di una persona impiegata per svolgere mansioni simili presso lo stesso datore di lavoro. Pertanto, per determinare se una persona ha ricevuto un trattamento meno favorevole, è necessario un «termine di confronto», vale a dire una persona in circostanze materiali paragonabili, che si differenzi dalla presunta vittima principalmente per la caratteristica che forma oggetto del divieto di discriminazione. Il termine di confronto non deve necessariamente sollevare controversie e la discriminazione può essere stabilita senza una discussione esplicita in merito. Di seguito sono forniti alcuni esempi di casi in cui la questione del termine di confronto proposto è stata espressamente esaminata dall'organo decisionale.

**In base al diritto dell'UE**, in diversi casi la CGUE ha esaminato in dettaglio se i due gruppi si potessero considerare comparabili.

Esempio: nella causa *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern* <sup>(84)</sup>, al ricorrente era stata negata la patente di guida dei veicoli pesanti per acutezza visiva insufficiente in uno degli occhi. A differenza di altre categorie di conducenti, il ricorrente non aveva la possibilità di ottenere una patente di guida in «casi eccezionali», dopo aver effettuato ulteriori esami che confermassero la sua capacità di guidare.

La CGUE ha stabilito che la situazione delle due categorie di conducenti non era paragonabile. In particolare, le due categorie differivano in funzione delle dimensioni del veicolo, del numero di passeggeri trasportati e delle responsabilità che derivano, quindi, dalla guida di tali veicoli. Le caratteristiche dei veicoli considerati giustificavano l'esistenza di condizioni differenti per il rilascio della specifica patente di categoria. Pertanto, una disparità di trattamento era giustificata e non violava il diritto all'«uguaglianza davanti alla legge» consacrata dall'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

<sup>(84)</sup> CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014.

Esempio: nella causa *P c. S e Cornwall County Council* <sup>(85)</sup>, la ricorrente si era sottoposta a un ciclo di trattamenti per il cambiamento di sesso da maschile a femminile ed era stata licenziata dal datore di lavoro. La CGUE ha constatato che il licenziamento costituiva un trattamento sfavorevole. Per quanto riguarda il termine di confronto, la CGUE ha statuito che «così, una persona, se licenziata in quanto ha l'intenzione di subire o ha subito un cambiamento di sesso, riceve un trattamento sfavorevole rispetto alle persone del sesso al quale era considerata appartenere prima di detta operazione». Quanto ai fattori di discriminazione, sebbene non fosse stato possibile dimostrare che la differenza di trattamento derivasse dall'appartenenza all'uno piuttosto che all'altro sesso, è stato possibile dimostrare la correlazione al sesso dell'interessata quale causa di discriminazione.

Esempio: la causa *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres* <sup>(86)</sup> riguarda i benefici derivanti dal matrimonio per i partner dello stesso sesso. Al momento della controversia, in Francia non era consentito il matrimonio tra coppie omosessuali, tuttavia esisteva l'unione civile registrata sia per le coppie eterosessuali che omosessuali. Il ricorrente era impiegato in una banca che riservava particolari benefici ai dipendenti in occasione del loro matrimonio. Il ricorrente aveva fatto richiesta di poter ricevere tali bonifici dopo aver contratto un'unione civile registrata tra persone dello stesso sesso, incontrando però il rifiuto della banca. La CGUE doveva determinare se tale disparità di trattamento costituiva una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale. La CGUE ha riaffermato che sebbene le situazioni non debbano essere identiche, ma soltanto comparabili, l'esame di tale comparabilità deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in riferimento alla prestazione di cui trattasi. La CGUE ha statuito che le persone dello stesso sesso che non si possono sposare e contraggono quindi un'unione civile siano in una posizione analoga a quella delle coppie sposate. La CGUE ha spiegato che sebbene la disparità di trattamento sia fondata sullo status matrimoniale dei lavoratori, e non esplicitamente sul loro orientamento sessuale, è pur sempre una discriminazione diretta fondata sull'orientamento sessuale. I dipendenti omosessuali erano impossibilitati a sposarsi e quindi a soddisfare la condizione necessaria per ottenere i benefici rivendicati.

<sup>(85)</sup> CGUE, C-13/94, *P c. S e Cornwall County Council*, 30 aprile 1996.

<sup>(86)</sup> CGUE, C-267/12, *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, 12 dicembre 2013.

**In base al diritto dell'UE**, dimostrare la comparabilità nelle cause concernenti la parità retributiva significa stabilire se il lavoro svolto da un lavoratore di sesso femminile sia «uguale» o «di pari valore» a quello svolto da un lavoratore di sesso maschile e se vi siano differenze tra la retribuzione percepita tra lavoratori e lavoratrici. A tale proposito, la CGUE non ha accettato un raffronto tra imprese.

Esempio: nella causa *Allonby c. Accrington e Rossendale College* <sup>(87)</sup>, una docente lamentava le diverse condizioni retributive in forza di contratti di lavoro differenti. L'istituto scolastico presso cui la ricorrente lavorava non le aveva rinnovato il contratto. Trovato successivamente impiego presso una società che forniva insegnanti a istituti scolastici, le era stato affidato un incarico presso lo stesso istituto da cui proveniva, con le stesse mansioni ma con una retribuzione inferiore. La ricorrente lamentò una discriminazione fondata sul sesso, affermando che i docenti di sesso maschile impiegati dall'istituto percepivano una retribuzione superiore. Poiché la differenza di retribuzione non poteva essere attribuita alla «medesima fonte» (lo stesso datore di lavoro), la CGUE ha stabilito che i docenti di sesso maschile impiegati presso l'istituto non si trovavano in una situazione analoga alla ricorrente impiegata da una società esterna.

Sulla necessità di individuare un «termine di confronto» idoneo, una chiara particolarità, almeno in materia di lavoro, ricorre nel caso in cui la vittima della discriminazione sia una donna in gravidanza. È giurisprudenza costante della CGUE, che qualora il pregiudizio arrecato a una donna sia dovuto al fatto che questa sia in stato di gravidanza, tale persona sarà considerata vittima di una discriminazione diretta basata sul sesso, senza necessità di un termine di confronto <sup>(88)</sup>. Lo stesso vale per le situazioni in cui la discriminazione riguardi il congedo per maternità <sup>(89)</sup> o il trattamento di fecondazione *in vitro* <sup>(90)</sup>.

<sup>(87)</sup> CGUE, C-256/01, *Debra Allonby c. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, 13 gennaio 2004.

<sup>(88)</sup> CGUE, C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, 8 novembre 1990. Cfr. anche, CGUE, C-32/93, *Carole Louise Webb c. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14 luglio 1994.

<sup>(89)</sup> CGUE, C-191/03, *North Western Health Board c. Margaret McKenna*, 8 settembre 2005, punto 50.

<sup>(90)</sup> CGUE, C-506/06, *Sabine Mayr c. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* [Grande Sezione], 26 febbraio 2008.

**Nel quadro della CEDU**, la Cedu ha sottolineato che due gruppi di persone possono essere considerati in una situazione analoga ai fini di uno specifico ricorso, ma non di un altro. Ad esempio, si può ritenere che le coppie sposate e non sposate non si trovino in una situazione comparabile in materia di imposizione fiscale, sicurezza sociale o politica sociale. Al contrario, partner sposati e non sposati che hanno una vita familiare consolidata sono stati considerati trovarsi in una situazione comparabile per quanto riguarda la possibilità di mantenere contatti telefonici mentre uno di loro è in carcere <sup>(91)</sup>. Pertanto, la comparabilità andrebbe valutata alla luce dell'obiettivo della misura controversa e non in un contesto astratto.

Esempio: nella causa *Varnas c. Lituania* <sup>(92)</sup>, il ricorrente, un detenuto in custodia cautelare, lamentava che gli erano state negate le visite coniugali della moglie, mentre tali visite erano consentite ai detenuti definitivi. La Cedu ha spiegato che il requisito di trovarsi in una «posizione analoga» non significava che i gruppi di confronto dovessero essere identici. Il fatto che la situazione del ricorrente non fosse completamente uguale a quella dei detenuti definitivi non precludeva l'applicazione dell'articolo 14 della CEDU. Il ricorrente ha dovuto dimostrare di trovarsi in una situazione significativamente simile a quella degli altri che avevano ricevuto un trattamento diverso. La Cedu aveva quindi concluso che vi era stata violazione dell'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 8.

Esempio: nella causa *Burden c. Regno Unito* <sup>(93)</sup>, due sorelle avevano coabitato per 31 anni. Possedevano una proprietà in comune e ciascuna aveva lasciato all'altra la propria quota di eredità nel testamento. Le ricorrenti lamentavano che, a differenza delle coppie sposate e delle coppie che avevano contratto unioni civili, alla morte di una delle sorelle l'altra avrebbe dovuto pagare l'imposta di successione. La Cedu ha tuttavia constatato che le ricorrenti, in quanto sorelle, non potevano paragonarsi alle coppie conviventi sposate o unite civilmente. Il matrimonio e le unioni civili costituiscono rapporti speciali, sorretti dai diritti e dagli obblighi nascenti da un contratto stipulato liberamente e volontariamente. Viceversa il rapporto tra le ricorrenti si basava sulla consanguineità e quindi era fondamentalmente diverso.

<sup>(91)</sup> Cedu, *Petrov c. Bulgaria*, n. 15197/02, 22 maggio 2008, punto 55.

<sup>(92)</sup> Cedu, *Varnas c. Lituania*, 42615/06, 9 luglio 2013, per ulteriori dettagli cfr. [sezione 5.12](#).

<sup>(93)</sup> Cedu, *Burden c. Regno Unito* [GC], n. 13378/05, 29 aprile 2008.

Esempio: nella causa *Carson c. Regno Unito* <sup>(94)</sup>, i ricorrenti rilevavano che lo Stato non applicava ai pensionati residenti all'estero lo stesso incremento del trattamento pensionistico riconosciuto ai pensionati residenti nel Regno Unito. La Cedu ha concluso che i ricorrenti, che non vivevano nel Regno Unito o in un paese con il quale il Regno Unito aveva concluso un accordo bilaterale in materia di sicurezza sociale, non si trovassero in una posizione simile a quella dei pensionati residenti nel Regno Unito. Sebbene questi diversi gruppi avessero tutti contribuito al gettito pubblico tramite il pagamento dell'assicurazione nazionale, tali versamenti non costituivano un fondo pensionistico, bensì entrate pubbliche generali destinate a finanziare varie voci della spesa pubblica. Inoltre, l'obbligo del governo di applicare incrementi si basava sulla considerazione dell'aumento del costo della vita nel Regno Unito. I ricorrenti non si trovavano quindi in una situazione paragonabile a quella di tali altri gruppi e, di conseguenza, non avevano subito una discriminazione.

Analogamente, **nel quadro della CSE**, si possono trovare riferimenti a un termine di confronto nella giurisprudenza del CEDS.

Esempio: nella causa *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia* <sup>(95)</sup>, il CEDS ha esaminato un ricorso riguardante la discriminazione dei medici <sup>(96)</sup> che non hanno sollevato obiezioni di coscienza dal prestare servizi di interruzione di gravidanza. I ricorrenti hanno lamentato che i medici non obiettori sarebbero sfavoriti in termini di carico di lavoro, ripartizione dei compiti, opportunità di avanzamento di carriera e tutela della salute e sicurezza. Il Comitato ha confermato che i medici obiettori e non obiettori si trovavano in una situazione comparabile, in quanto avevano qualifiche professionali simili e lavoravano nello stesso ambito di competenza. Pertanto, la disparità di trattamento costituiva una discriminazione.

Il CEDS ha dichiarato che nel diritto nazionale lo status giuridico di gruppi differenti non è rilevante per valutare se tali gruppi si trovino in una situazione simile.

<sup>(94)</sup> Cedu, *Carson e a. c. Regno Unito* [GC], n. 42184/05, 16 marzo 2010.

<sup>(95)</sup> CEDS, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, 12 ottobre 2015.

<sup>(96)</sup> *Ibid.*, punto 215 e segg.

Ad esempio, nella causa *Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia* <sup>(97)</sup> (descritta in dettaglio alla [sezione 5.12](#)), riguardante l'accesso al regime di previdenza sociale, il CEDS ha messo a confronto la situazione dei giudici ordinari e dei giudici onorari. Il Comitato ha stabilito che, considerate le circostanze della fattispecie, erano rilevanti esclusivamente i compiti assegnati, l'autorità gerarchica e le mansioni svolte dai due gruppi di giudici. Vista la conformità, il CEDS ha stabilito che i giudici onorari presentavano funzionalità equivalenti a quelle dei giudici ordinari. Inoltre, ha ritenuto che il paragone dovesse essere fatto solo in rapporto a gruppi diversi in un dato Stato membro. Nella causa *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia* <sup>(98)</sup> (descritta in dettaglio nella [sezione 5.5](#)), riguardante l'età di pensionamento dei marittimi in Norvegia, il ricorrente ha sostenuto che la disposizione nazionale fosse discriminatoria in base all'età, sia rispetto ai marittimi occupati a bordo di navi battenti bandiera di altri paesi (dove l'età di pensionamento era più alta rispetto alla Norvegia), sia rispetto ad altre professioni in Norvegia. Il CEDS ha stabilito che l'esame si doveva limitare esclusivamente alla situazione della Norvegia. Inoltre, il CEDS ha acconsentito che, ai fini del presente ricorso, i piloti senior e i lavoratori più anziani del settore petrolifero costituissero categorie di lavoratori analoghe. Il Comitato ha ritenuto che fossero in una situazione sufficientemente simile, in particolare per la situazione professionale di difficoltà e per lo sforzo fisico.

### 2.1.3. Nesso di causalità

Il [capitolo 5](#) esamina l'insieme dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione ai sensi della normativa europea della non discriminazione, vale a dire: sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, razza, origine etnica, origine nazionale e religione o convinzioni personali. In questa sezione si esamina la necessità di un nesso di causalità fra il trattamento meno favorevole e il motivo oggetto del divieto di discriminazione. Per stabilire se questo requisito sia soddisfatto, è sufficiente porsi una semplice domanda: la persona avrebbe ricevuto un trattamento meno favorevole se fosse stata di un altro sesso, di un'altra razza, di un'altra età, o in una condizione diversa relativamente a uno degli altri motivi oggetto del divieto di discriminazione? Se la risposta è affermativa, il trattamento meno favorevole è chiaramente determinato dal motivo in questione.

<sup>(97)</sup> CEDS, *Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia*, ricorso n. 102/2013, 5 luglio 2016.

<sup>(98)</sup> CEDS, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia*, ricorso n. 74/2011, 2 luglio 2013.

La norma o la prassi seguita non deve necessariamente riguardare in modo esplicito il motivo oggetto del divieto di discriminazione, essendo sufficiente che si riferisca a un altro fattore indissociabile da quest'ultimo. In altri termini, quando si considera se sia stata commessa una discriminazione diretta, si valuta se il trattamento meno favorevole sia dovuto a un motivo che non è separabile dal particolare fattore oggetto di doglianza.

Esempio: nella causa *Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* <sup>(99)</sup>, in seguito al decesso del partner registrato dello stesso sesso, il ricorrente chiedeva il beneficio di una pensione di vedovanza presso l'ente che gestiva il regime previdenziale di categoria del partner deceduto. L'ente aveva respinto la domanda del ricorrente in quanto le prestazioni ai superstiti erano corrisposte soltanto ai coniugi e il ricorrente non era stato sposato con il deceduto. La CGUE ha riconosciuto che il rifiuto di corrispondere la prestazione equivaleva a un trattamento meno favorevole rispetto al termine di confronto rappresentato dalle coppie «coniugate». Ha constatato che la costituzione di un'unione solidale in Germania creava per i partner, sotto numerosi aspetti, molti diritti e responsabilità identici a quelli dei coniugi, in particolare per quanto riguarda i regimi pensionistici pubblici. La Corte ha riconosciuto che, per quanto riguarda la prestazione suddetta, i partner di unioni solidali si trovavano in una posizione analoga a quella dei coniugi. La CGUE ha altresì affermato che tale trattamento equivarrebbe a una discriminazione diretta fondata sull'orientamento sessuale. Il fatto che i partner non potessero sposarsi era quindi inseparabile dal loro orientamento sessuale.

Esempio: nella causa *Richards c. Secretary of State for Work and Pensions* <sup>(100)</sup>, la ricorrente si era sottoposta a un intervento chirurgico di cambiamento di sesso e chiedeva di poter percepire la pensione di anzianità a partire dal compimento del sessantesimo anno, l'età in cui le donne maturano il diritto alla pensione nel Regno Unito. All'epoca, la ricorrente non era riuscita a ottenere il riconoscimento del nuovo sesso ai fini della legislazione in materia di pensioni <sup>(101)</sup>. Il governo rifiutava di

<sup>(99)</sup> CGUE, C-267/06, *Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [Grande Sezione], 1° aprile 2008.

<sup>(100)</sup> CGUE, C-423/04, *Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions*, 27 aprile 2006.

<sup>(101)</sup> Prima della legge sul riconoscimento del genere del 2004, entrata in vigore il 4 aprile 2005, per determinare il genere di una persona era necessario considerare il sesso attribuito alla nascita per poter decidere quando tale persona avesse raggiunto l'età pensionabile ai fini della normativa sulle pensioni.

concederle la pensione, sostenendo che la ricorrente non aveva subito un trattamento sfavorevole rispetto alle persone nella sua stessa situazione. Il governo riteneva che la ricorrente dovesse essere considerata «di sesso maschile» ai fini della normativa sulle pensioni. La CGUE ha osservato che la mancanza delle pertinenti norme del diritto nazionale impedivano alla reclamante di soddisfare le condizioni della disciplina pensionistica. La CGUE ha constatato che una persona che si è sottoposta a un intervento chirurgico di cambiamento di sesso ai sensi del diritto nazionale non può vedersi negata la pensione a cui avrebbe avuto diritto se fosse stata considerata una donna in base al diritto nazionale.

## 2.1.4. Discriminazione per associazione

La CGUE ha fornito un'interpretazione estensiva del motivo che forma oggetto del divieto di discriminazione. Quest'ultimo può comprendere la «discriminazione per associazione», nel qual caso la vittima della discriminazione non è la persona che possiede la caratteristica protetta. È altresì possibile che il motivo in questione sia interpretato in senso astratto. Gli operatori del diritto devono pertanto condurre un'analisi approfondita della ratio alla base del trattamento meno favorevole e ricercare conferme del fatto che il motivo oggetto del divieto sia la causa, diretta o indiretta, di tale trattamento.

Esempio: nella causa *S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* <sup>(102)</sup>, una madre sosteneva di aver subito un trattamento sfavorevole sul lavoro, dovuto al fatto che suo figlio fosse disabile. A causa di questa disabilità, talvolta era arrivata in ritardo al lavoro e aveva chiesto permessi in funzione delle esigenze del figlio. Le richieste erano state respinte, la ricorrente era stata minacciata di licenziamento ed erano stati fatti commenti offensivi sulle condizioni del figlio. La CGUE ha ammesso come termine di confronto i colleghi in mansioni analoghe con figli, constatando che era stata loro concessa la flessibilità richiesta. Ha inoltre riconosciuto che tale trattamento configurava un'ipotesi di discriminazione e molestie dovute alla disabilità del figlio.

La Cedu ha altresì confermato che l'articolo 14 contempla la discriminazione per associazione.

<sup>(102)</sup> CGUE, C-303/06, *S. Coleman contro Attridge Law e Steve Law* [Grande Sezione], 17 luglio 2008.



Esempio: nella causa *Guberina c. Croazia* <sup>(103)</sup> (descritta nella [sezione 5.4](#)), la Cedu ha evidenziato che l'articolo 14 contempla anche i casi in cui un individuo è trattato meno favorevolmente in base a una caratteristica protetta di un'altra persona. La Corte ha rilevato che il trattamento discriminatorio ai danni della ricorrente a causa della disabilità del figlio costituiva una forma di discriminazione basata sull'handicap.

Esempio: nella causa *Weller c. Ungheria* <sup>(104)</sup>, una donna romena non era stata ammessa a beneficiare delle prestazioni per maternità dopo il parto, non essendo cittadina ungherese. Anche la richiesta del marito era stata respinta, in quanto le prestazioni potevano essere corrisposte soltanto alle madri. La Cedu ha constatato che l'uomo aveva subito una discriminazione fondata sulla paternità (anziché sul sesso), in quanto i genitori adottivi o i tutori di sesso maschile erano ammessi a beneficiare di tali prestazioni, mentre i padri biologici non lo erano. Anche i figli avevano presentato ricorso per discriminazione dovuta al rifiuto di concedere le prestazioni al padre, che è stato accolto dalla Cedu. I figli avevano dunque subito una discriminazione fondata sulla condizione del padre.

Il concetto di discriminazione per associazione si trova anche nella giurisprudenza nazionale.

Esempio: il primo caso <sup>(105)</sup> di discriminazione per associazione fondata sull'orientamento sessuale in Polonia riguarda un dipendente che lavorava come addetto alla sicurezza di un negozio. Egli aveva preso parte a un corteo per l'uguaglianza, di cui alcuni estratti erano stati mostrati in televisione. Dopo la messa in onda, il ricorrente era stato informato del licenziamento, motivato dal datore di lavoro affermando che «non poteva immaginare che un omosessuale lavorasse per la sua azienda». I giudici polacchi hanno ritenuto che si poteva verificare discriminazione indipendentemente dal fatto che la vittima possedesse una determinata caratteristica protetta. Pertanto, l'orientamento sessuale del ricorrente era irrilevante. I giudici hanno altresì rilevato che il ricorrente era stato discriminato per aver partecipato al corteo

<sup>(103)</sup> Cedu, *Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, 22 marzo 2016.

<sup>(104)</sup> Cedu, *Weller c. Ungheria*, n. 44399/05, 31 marzo 2009.

<sup>(105)</sup> Polonia, Tribunale distrettuale di Varsavia (tribunale di secondo grado), [V Ca 3611/14](#), 18 novembre 2015. Cfr. anche, Tribunal du travail de Leuven, 10 dicembre 2013, *Jan V.H. c. BVBA*, n. 12/1064/A.

associato alla comunità lesbica, gay, bisessuale e transgender (LGBT). Essi hanno stabilito che si era verificata una discriminazione per associazione e hanno accordato l'indennizzo al ricorrente.

## 2.2. Discriminazione indiretta

### Punti salienti

- La discriminazione indiretta si verifica quando una disposizione apparentemente neutra comporta svantaggi per una persona o un gruppo di persone che condividono le medesime caratteristiche.
- Occorre dimostrare che un gruppo sia sfavorito da una decisione rispetto a un gruppo di confronto.

Sia il diritto dell'UE che del CDE riconoscono che vietare la disparità di trattamento di persone che si trovano in situazioni simili potrebbe non essere sufficiente per conseguire l'uguaglianza di fatto. In alcune situazioni, riservare il medesimo trattamento a individui che si trovano in situazioni diverse può mettere certe persone in una posizione di particolare svantaggio. In questo caso, la differenza non risiede tanto nel trattamento, quanto piuttosto negli effetti che esso produce, che sono percepiti in modo diverso da persone con caratteristiche differenti. L'idea che situazioni diverse dovrebbero essere trattate in modo differente è stata integrata nel concetto di discriminazione indiretta.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, secondo l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b) della direttiva sull'uguaglianza razziale, «sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone» <sup>(106)</sup>.

**Nel quadro della CEDU**, la Cedu ha fatto propria questa definizione di discriminazione indiretta in alcune recenti sentenze, affermando che «una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente

<sup>(106)</sup> Cfr. in tal senso: direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 2, paragrafo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 1, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 2, lettera b).

pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo»<sup>(107)</sup>.

**Nel quadro della CSE**, il CEDS ha rilevato che la discriminazione indiretta può nascere «qualora si ometta di tenere nel debito conto tutte le differenze significative esistenti tra persone che si trovano in una situazione simile o di adottare le misure adeguate per garantire che i diritti e i vantaggi collettivi aperti a tutti siano realmente accessibili a tutti e da tutti»<sup>(108)</sup>.

Va notato, tuttavia, che entrambe le forme di discriminazione determinano una disparità di trattamento in situazioni analoghe. Ad esempio, una donna potrebbe essere esclusa da un impiego sia perché il datore di lavoro non vuole assumere donne (discriminazione diretta) sia perché i requisiti per la posizione sono formulati in modo tale che la maggior parte delle donne non sarebbe in grado di soddisfarli (discriminazione indiretta). In alcuni casi, la divisione è più teorica e potrebbe risultare problematico stabilire se si tratti di discriminazione diretta o indiretta<sup>(109)</sup>.

Gli elementi che compongono una discriminazione indiretta sono:

- una disposizione, un criterio o una prassi neutri;
- che colpisce in modo significativamente più sfavorevole un gruppo definito da uno dei motivi oggetto del divieto di discriminazione;
- rispetto ad altre persone in una situazione analoga.

## 2.2.1. Disposizione, criterio o prassi neutri

Il primo elemento identificabile di discriminazione indiretta è una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri. In altre parole, deve esistere una condizione che si applichi a tutti. Di seguito sono descritti alcuni casi esplicativi.

<sup>(107)</sup> Cedu, *Biao c. Danimarca* [GC], n. 38590/10, 24 maggio 2016, punto 103; Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007, punto 184.

<sup>(108)</sup> CEDS, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, 12 ottobre 2015, punto 237; CEDS, *Confédération française démocratique du travail (CFDT) c. Francia*, ricorso n. 50/2008, decisione nel merito del 9 settembre 2009, punti 39 e 41; CEDS, *International Association Autism-Europe c. Francia*, ricorso n. 13/2002, 4 novembre 2003, punto 52.

<sup>(109)</sup> Cfr., ad esempio, CGUE, C-267/06, *Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [Grande Sezione], 1° aprile 2008, in cui l'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer e la CGUE hanno raggiunto conclusioni diverse in merito.

Per ulteriori esempi si rimanda al [capitolo 6](#), relativo alle prove e al ruolo dei dati statistici.

Esempio: nella causa *Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social* <sup>(110)</sup>, la ricorrente aveva lavorato per 18 anni a tempo parziale, in ragione di quattro ore settimanali. Ai sensi della disposizione pertinente, per accedere ad una prestazione già proporzionalmente più ridotta un lavoratore a tempo parziale doveva versare contributi per un periodo contributivo più lungo rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Come precisato dal giudice del rinvio, nel caso di un contratto di lavoro a tempo parziale di quattro ore settimanali, la ricorrente avrebbe dovuto lavorare 100 anni per poter soddisfare il periodo di carenza minimo di 15 anni, che le avrebbe consentito di godere di una pensione di vecchiaia di 112,93 euro mensili. La CGUE ha stabilito che le disposizioni pertinenti ponevano in una situazione di svantaggio i lavoratori a tempo parziale che hanno svolto le loro funzioni ad orario ridotto per un lungo periodo. Tale normativa esclude, in pratica, tali lavoratori da qualsivoglia possibilità di ottenere tale pensione. Visto che in Spagna quanto meno l'80 % dei lavoratori a tempo parziale è costituito da donne, l'effetto di una tale normativa ha penalizzato in modo sproporzionato le donne rispetto agli uomini. Si è trattato quindi di discriminazione indiretta.

Esempio: nella causa *D.H. e a. c. Repubblica ceca* <sup>(111)</sup>, una serie di test era stata usata per valutare l'intelligenza e l'idoneità degli alunni al fine di stabilire se dovessero essere trasferiti a scuole speciali concepite per bambini con esigenze educative speciali. Lo stesso test veniva applicato a tutti gli alunni esaminati per l'inserimento nelle scuole speciali. La Cedu ha ritenuto che sussistesse il pericolo che i test non fossero obiettivi e che i risultati non fossero analizzati alla luce delle peculiarità e delle particolari caratteristiche degli alunni rom che li sostenevano. In particolare, non sarebbero stati presi in considerazione il livello di istruzione dei bambini rom (quali la mancanza di istruzione prescolastica), la mancanza di conoscenza della lingua ceca di alcuni alunni e la scarsa familiarità con situazioni di esame. Pertanto, gli alunni rom avevano maggiori probabilità di ottenere risultati negativi, come

<sup>(110)</sup> CGUE, C-385/11, *Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, 22 novembre 2012.

<sup>(111)</sup> Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007.

infatti avveniva, tanto che il 50-90 % dei bambini rom veniva educato al di fuori del sistema di istruzione ordinario. La Cedu ha constatato che si trattava di un caso di discriminazione indiretta.

Esempio: nella causa *European Action of the Disabled (AEH) c. Francia* <sup>(112)</sup> (descritta nella [sezione 4.4](#)), il CEDS ha ritenuto che l'imputazione di risorse limitate al bilancio sociale dello Stato per l'istruzione dei bambini e degli adolescenti con autismo costituisse indirettamente uno svantaggio per le persone con disabilità. Il Comitato ha spiegato che la limitatezza del finanziamento pubblico destinato alla protezione sociale potrebbe colpire allo stesso modo tutti coloro che questa dovrebbe invece tutelare. Tuttavia, rispetto ad altre persone, è più probabile che un disabile dipenda dall'assistenza pubblica finanziata tramite il bilancio dello Stato per vivere in modo indipendente e dignitoso. Pertanto, le restrizioni di bilancio imposte alle questioni di politica sociale potrebbero porre le persone con disabilità in una situazione di svantaggio, determinando quindi una disparità di trattamento indiretta fondata sulla disabilità. Il CEDS ha pertanto ritenuto che le risorse limitate del bilancio sociale pubblico costituissero una discriminazione indiretta contro i disabili.

Esempio: in una causa <sup>(113)</sup> davanti all'Employment Appeal Tribunal del Regno Unito, la ricorrente, che lavorava come macchinista ed era ragazza madre di tre figli al di sotto dei cinque anni, ha richiesto un orario di lavoro flessibile. La sua richiesta è stata rifiutata sulla base del fatto che sarebbe stato ingiusto consentirle di lavorare solo nei turni più rispettosi delle esigenze familiari, in quanto gli altri macchinisti non avrebbero potuto beneficiare della scelta di questi turni. I giudici hanno concordato che il modello di turno richiesto penalizzasse in generale le donne, poiché più donne che uomini hanno responsabilità di assistenza e non avrebbero potuto lavorare in quelle ore. La causa è stata deferita al tribunale competente affinché potesse essere riesaminata la questione della giustificazione obiettiva.

<sup>(112)</sup> CEDS, *European Action of the Disabled (AEH) c. Francia*, ricorso n. 81/2012, 11 settembre 2013.

<sup>(113)</sup> Employment Appeal Tribunal del Regno Unito, *XC Trains Ltd c. CD & Ors*, n. UKEAT/0331/15/LA, 28 luglio 2016.

## 2.2.2. Gli effetti significativamente più negativi su un gruppo protetto

Il secondo elemento identificabile è che la disposizione, il criterio o la prassi apparentemente neutri pongano un «gruppo protetto» in posizione di particolare svantaggio. Su questo aspetto la discriminazione indiretta si distingue dalla discriminazione diretta in quanto sposta l'attenzione dalla differenza di trattamento alla diversità degli effetti.

Esempio: nella causa *Odar c. Baxter Deutschland GmbH* <sup>(114)</sup>, la CGUE ha considerato una formula prevista da un piano sociale, in base alla quale i dipendenti di età superiore ai 54 anni avrebbero ricevuto un'indennità di licenziamento inferiore rispetto ai lavoratori più giovani. Il sig. Odar, affetto da una grave disabilità, aveva percepito un'indennità prevista dal piano sociale, calcolata secondo la prima data alla quale avrebbe ricevuto la pensione. Se l'indennità fosse stata calcolata secondo la formula standard e quindi considerando la durata del servizio, il ricorrente avrebbe ricevuto il doppio dell'importo. La Corte ha rilevato che non si trattava di discriminazione fondata sull'età (tale disparità di trattamento può essere giustificata in base all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE), bensì di discriminazione indiretta basata sulla disabilità. La CGUE ha stabilito che la disparità di trattamento aveva ignorato sia i rischi cui sono soggette nel tempo le persone gravemente disabili, in particolare le difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro, sia il fatto che tali rischi crescono man mano che esse si avvicinano all'età di pensionamento. Nel versare ad un lavoratore gravemente disabile un'indennità di licenziamento di importo inferiore a quello percepito da un lavoratore non disabile, la formula alternativa ha l'effetto di arrecare un eccessivo pregiudizio ai legittimi interessi dei lavoratori gravemente disabili e va oltre, pertanto, quanto necessario per la realizzazione degli obiettivi di politica sociale.

Quando, alla luce dei dati statistici, risulta che un gruppo protetto è colpito in modo sproporzionatamente negativo rispetto ad altri gruppi in situazioni analoghe, la CGUE e la Cedu ricercano elementi atti a dimostrare che una proporzione particolarmente ampia delle persone colpite negativamente è costituita da tale

<sup>(114)</sup> CGUE, C-152/11, *Johann Odar c. Baxter Deutschland GmbH*, 6 dicembre 2012.

«gruppo protetto». Ad esempio, nella causa *Di Trizio c. Svizzera* <sup>(115)</sup>, la Cedu si è basata su statistiche che hanno evidenziato che il 97 % delle persone interessate dal metodo di calcolo applicato per gli assegni di invalidità erano donne che desideravano ridurre le ore di lavoro dopo la nascita di un figlio. Questo aspetto sarà esaminato in modo approfondito nel [capitolo 6](#), relativo alle prove. Per il momento si richiama l'insieme di citazioni della CGUE, riportate nelle conclusioni dell'avvocato generale Léger, nella causa *Nolte* relativa a un caso di discriminazione fondata sul sesso:

«[P]er essere considerata discriminatoria, la misura deve colpire “un numero molto maggiore di donne che di uomini” [*Rinner-Kühn* <sup>(116)</sup>] o “una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne” [*Nimz* <sup>(117)</sup>, *Kowalska* <sup>(118)</sup>] o “un numero molto più alto di donne che di uomini” [*De Weerd* <sup>(119)</sup>]]» <sup>(120)</sup>.

Esempio: in una causa <sup>(121)</sup> davanti ai tribunali tedeschi, una donna ha fatto domanda di addestramento come pilota presso la Lufthansa. Sebbene avesse superato tutti gli esami, non è stata ammessa perché la sua statura era inferiore al criterio di altezza minima di 1,65 m richiesto per i piloti. La ricorrente lamentava una discriminazione indiretta, asserendo che poiché il 44,3 % delle donne e solo il 2,8 % degli uomini aveva una statura inferiore a 1,65 m, tale requisito arrecava svantaggi specificatamente alle donne. La causa si è conclusa con una amichevole composizione. Lufthansa ha accettato di pagare un'indennità per la disparità di trattamento.

<sup>(115)</sup> Cedu, *Di Trizio c. Svizzera*, n. 7186/09, 2 febbraio 2016.

<sup>(116)</sup> CGUE, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13 luglio 1989.

<sup>(117)</sup> CGUE, C-184/89, *Helga Nimz c. Freie und Hansestadt Hamburg*, 7 febbraio 1991.

<sup>(118)</sup> CGUE, C-33/89, *Maria Kowalska c. Freie und Hansestadt Hamburg*, 27 giugno 1990.

<sup>(119)</sup> CGUE, C-343/92, *M.A. Roks, coniugata De Weerd, e a. c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e a.*, 24 febbraio 1994.

<sup>(120)</sup> Conclusioni dell'avvocato generale Léger del 31 maggio 1995, punti 57-58 in CGUE, C-317/93, *Inge Nolte c. Landesversicherungsanstalt Hannover*, 14 dicembre 1995. Per un esempio di approccio analogo nel quadro della CEDU, cfr. causa *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007 (descritta nelle [sezioni 6.2 e 6.3](#)).

<sup>(121)</sup> Germania, Tribunale federale del lavoro, [8 AZR 638/14](#), 18 febbraio 2016.

## 2.2.3. Il termine di confronto

Al pari della discriminazione diretta, anche qui il giudice deve individuare un termine di confronto per stabilire se l'effetto di una particolare disposizione, criterio o prassi sia significativamente più negativo di quello prodotto su altre persone che si trovano in una situazione analoga. Sia nei casi di pretesa discriminazione diretta che indiretta, i tribunali metteranno a confronto, ad esempio, gli uomini con le donne, le coppie omosessuali con quelle eterosessuali, le persone con disabilità e senza disabilità.

Tuttavia, stabilire l'esistenza di una discriminazione indiretta richiede la dimostrazione che esistano due gruppi: uno favorito e uno sfavorito dalla misura controversa. Di solito il gruppo sfavorito non è costituito esclusivamente da persone con caratteristiche protette. Ad esempio, i lavoratori a tempo parziale sfavoriti da una particolare disposizione sono per lo più donne, ma anche gli uomini potrebbero risentirne. D'altro canto, non tutte le persone che hanno una particolare caratteristica sono sfavorite. Ad esempio, laddove la conoscenza perfetta di una lingua costituisca una condizione per l'assunzione, questo svantaggerebbe prevalentemente i richiedenti stranieri, ma ci potrebbero essere alcune persone tra di essi che sono in grado di soddisfare tale requisito. Nei casi in cui un criterio formalmente neutro abbia effettivamente interessato un intero gruppo, la CGUE ha concluso che vi era stata discriminazione diretta <sup>(122)</sup>.

La seguente causa ha offerto alla CGUE l'opportunità di chiarire vari aspetti riguardanti il concetto di discriminazione, la differenza tra discriminazione diretta e indiretta e il termine di confronto appropriato.

Esempio: nella causa «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia* <sup>(123)</sup>, la ricorrente gestiva un negozio in un quartiere urbano prevalentemente popolato da residenti di origine rom. L'interessata lamentava che l'altezza elevata a cui i contatori elettrici erano piazzati sui pali, una pratica che non interessava gli altri quartieri, non le consentiva di

<sup>(122)</sup> Cfr. C-267/06, *Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [Grande Sezione], 1° aprile 2008 descritta in dettaglio alla [sezione 2.1.3](#) e CGUE, C-267/12, *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, 12 dicembre 2013, trattata alla [sezione 2.1.2](#) e 4.1.

<sup>(123)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015.



controllare il suo consumo di energia elettrica. Davanti ai giudici nazionali, la ricorrente sosteneva l'esistenza di discriminazione fondata sull'origine etnica, sebbene lei stessa non fosse una rom.

La CGUE ha stabilito che la nozione di «discriminazione fondata sull'origine etnica» si applicasse a qualsiasi persona, seppure non appartenente essa stessa alla razza o all'etnia interessata, che abbia comunque risentito della misura discriminatoria allo stesso modo di coloro che appartengono a tale etnia. È stato dunque necessario stabilire che vi fosse un nesso tra la misura discriminatoria e l'origine etnica o razziale. Per quanto riguarda il termine di confronto, la CGUE ha stabilito che tutti gli utenti finali di energia elettrica riforniti da un medesimo distributore all'interno di un'entità urbana dovevano essere considerati, indipendentemente dal quartiere in cui risiedevano, in una situazione analoga.

Il secondo aspetto importante riguarda la questione se la prassi controversa rientri nella categoria di discriminazione diretta o indiretta. Se la ragione di tali prassi si era basata sull'origine etnica della maggior parte dei residenti, ciò avrebbe costituito discriminazione diretta. Se i giudici nazionali fossero giunti alla conclusione che la prassi si basava esclusivamente su fattori oggettivi non legati alla razza o all'origine etnica (ad esempio l'elevato livello di interferenze illegali con i contatori elettrici), la misura avrebbe potuto costituire discriminazione indiretta, se avesse sfavorito solo i quartieri popolati prevalentemente da residenti di origine rom. Tale misura potrebbe essere oggettivamente giustificata se non esistessero altri mezzi appropriati meno restrittivi per raggiungere le finalità perseguite (assicurare la sicurezza della rete di elettricità e il corretto rilevamento del consumo di corrente). In mancanza di tali mezzi, la prassi non sarebbe sproporzionata solo se ai residenti del quartiere venisse arrecato pregiudizio nell'accesso alla fornitura di energia elettrica a condizioni che non siano di carattere offensivo o stigmatizzante e che consentano loro di controllare regolarmente il proprio consumo di energia elettrica.

## 2.3. Discriminazioni multipla e intersettoriale

### Punti salienti

- Occuparsi della discriminazione dal punto di vista di un motivo unico non permette di affrontare adeguatamente le diverse manifestazioni della disparità di trattamento.
- La «discriminazione multipla» indica la discriminazione che si verifica sulla base di motivi diversi che agiscono separatamente.
- La «discriminazione intersettoriale» descrive una situazione in cui diversi motivi agiscono e interagiscono contemporaneamente gli uni con gli altri, in un modo che non consente di separarli e che producono tipologie specifiche di discriminazione.

Le persone con estrazione sociale diversa subiscono spesso discriminazione multipla, poiché ognuno possiede un'età, un genere, un'origine etnica, un orientamento sessuale, un modo di pensare o una religione; ognuno ha uno stato di salute o può soffrire di una disabilità. Nessun gruppo caratterizzato da un motivo specifico è omogeneo. Ogni individuo possiede un modello unico di caratteristiche che influisce sulle relazioni con le altre persone e può comportare la dominazione di alcuni sugli altri.

È convinzione sempre più diffusa che occuparsi della discriminazione dal punto di vista di un motivo unico impedisca di cogliere o di affrontare adeguatamente le diverse manifestazioni della disparità di trattamento che le persone possono incontrare quotidianamente.

Non esiste un'unica terminologia consolidata: le espressioni «discriminazione multipla», «discriminazione cumulativa», «discriminazione composta», «discriminazione combinata» e «discriminazione intersettoriale» sono spesso utilizzate indistintamente, sebbene abbiano implicazioni leggermente diverse.

La «discriminazione multipla» indica più spesso la discriminazione che si verifica sulla base di motivi diversi che agiscono separatamente, mentre la «discriminazione intersettoriale» allude a una situazione in cui diversi motivi agiscono e interagiscono contemporaneamente gli uni con gli altri in un modo che non consente di separarli <sup>(124)</sup> e producono tipologie specifiche di discriminazione.

<sup>(124)</sup> Commissione europea (2007), «Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws».

**Nel quadro del diritto della CEDU**, sia l'articolo 14 della convenzione sia il protocollo aggiuntivo n. 12 vietano la discriminazione per svariati motivi, rendendo teoricamente possibile avanzare un ricorso sulla base di più di un motivo. Inoltre, l'elenco non esaustivo delle cause di discriminazione consente alla Cedu di ampliare e includere motivi non espressamente previsti. Tuttavia, la Corte non utilizza le espressioni «discriminazione multipla» o «discriminazione intersettoriale».

Esempio: nella causa *N.B. c. Slovacchia* <sup>(125)</sup>, riguardante la sterilizzazione forzata compiuta su una donna rom in un ospedale pubblico, la ricorrente lamentava espressamente di essere stata discriminata in base a più di un motivo (razza/origine etica e sesso). La Cedu non ha fatto alcun riferimento a discriminazione o a discriminazione multipla. Ha affermato tuttavia che «la pratica di sterilizzazione delle donne senza il loro previo consenso informato colpiva gli individui vulnerabili di vari gruppi etnici» <sup>(126)</sup>. La Corte ha riscontrato una violazione degli articoli 3 e 8 della CEDU.

Nelle cause più recenti, la Cedu sembra riconoscere tacitamente il fenomeno della discriminazione intersettoriale ed è stata anche ripetutamente invitata a farlo da terzi intervenienti. La Cedu tiene chiaramente conto di un approccio basato su più cause, sebbene continui a non utilizzare le espressioni di discriminazione multipla o intersettoriale.

Esempio: nella causa *B.S. c. Spagna* <sup>(127)</sup>, una prostituta di origine nigeriana e residente legalmente in Spagna ha dichiarato che la polizia spagnola l'avrebbe maltrattata fisicamente e verbalmente per via della sua razza, genere e professione. La ricorrente sosteneva di aver subito ripetuti controlli di polizia e insulti razzisti e sessisti, diversamente da altri lavoratori del sesso di origine europea. In questa causa, due terzi intervenienti, ossia il Centro AIRE e l'Unità ricerca sociale europea dell'Università di Barcellona, hanno invitato la Cedu a riconoscere la discriminazione intersettoriale, che richiedeva un approccio basato su più motivi. La Corte ha rilevato una violazione dell'articolo 3, ma questa volta è andata oltre e ha esaminato

<sup>(125)</sup> Cedu, *N.B. c. Slovacchia*, n. 29518/10, 12 giugno 2012. Cfr. anche Cedu, *V.C. c. Slovacchia*, n. 18968/07, 8 novembre 2011.

<sup>(126)</sup> Cedu, *N.B. c. Slovacchia*, n. 29518/10, 12 giugno 2012, punto 121.

<sup>(127)</sup> Cedu, *B.S. c. Spagna*, n. 47159/08, 24 luglio 2012.

separatamente se vi fosse stata anche una mancata realizzazione di indagini in merito alla possibile sussistenza di un nesso di causalità tra i presunti atteggiamenti razzisti e gli atti violenti della polizia. La Cedu ha pertanto rilevato una violazione dell'articolo 14, in quanto i tribunali nazionali non hanno tenuto debito conto della particolare vulnerabilità della ricorrente connaturata alla sua natura di donna africana che lavorava come prostituta. La Corte ha pertanto adottato un approccio chiaramente intersettoriale, senza tuttavia ricorrere a tale espressione.

Esempio: la causa *S.A.S. c. Francia* <sup>(128)</sup> riguarda il divieto di coprire il volto per motivi religiosi in pubblico. In questa causa, terzi intervenienti (Amnesty International e l'organizzazione non governativa Article 19) hanno segnalato il rischio di discriminazione intersettoriale contro le donne musulmane, che può esprimersi in particolare sotto forma di stereotipizzazione di sottogruppi di donne. La Cedu ha riconosciuto che il divieto ha avuto effetti negativi specifici sulla situazione delle donne musulmane che, per motivi religiosi, desideravano indossare il velo integrale in pubblico, ma ritenevano che tale misura avesse una giustificazione oggettiva e ragionevole.

Esempio: nella causa *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portogallo* <sup>(129)</sup>, la ricorrente ha avviato un'azione civile contro un ospedale per negligenza medica durante un intervento ginecologico. Il tribunale amministrativo ha deliberato in suo favore e le ha accordato un risarcimento. In appello, il tribunale amministrativo supremo ha confermato la sentenza emessa in prima istanza, ma ha ridotto l'importo dei danni. La ricorrente ha lamentato che la decisione del tribunale amministrativo supremo fosse discriminatoria in base al sesso e all'età. Il tribunale amministrativo supremo aveva insistito sul fatto che al momento dell'intervento la ricorrente avesse già 50 anni e due figli. Ha ritenuto che a questa età la sessualità non fosse essenziale quanto negli anni più giovani e che la sua importanza diminuisca con l'età. Il tribunale amministrativo supremo ha inoltre dichiarato che probabilmente la donna doveva solo prendersi cura del marito, considerando l'età dei figli. La Cedu ha osservato che la questione non riguardava considerazioni basate meramente sull'età e sul sesso, quanto piuttosto il presupposto che la sessualità non fosse tanto importante per una donna di 50 anni e madre di due figli quanto per una persona più giovane. Ciò rifletteva un'idea tradizionale della sessualità femminile legata all'età fertile, ignorando la sua rilevanza fisica e psicologica

<sup>(128)</sup> Cedu, *S.A.S. c. Francia* [GC], n. 43835/11, 1<sup>o</sup> luglio 2014 (causa illustrata anche nella [sezione 5.8](#)).

<sup>(129)</sup> Cedu, *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portogallo*, n. 17484/15, 25 luglio 2017.

per l'autorealizzazione della donna. Oltre a essere punitiva, la decisione non prendeva in considerazione altre dimensioni della sessualità femminile nel caso di specie della ricorrente. In altre parole, il tribunale amministrativo supremo aveva fatto una considerazione di ordine generale senza intento di verificare la sua validità nel caso concreto. La formulazione della sentenza del tribunale amministrativo supremo non poteva essere considerata come un giro sfortunato di parole. L'età e il sesso della ricorrente sembravano essere stati fattori decisivi nella decisione finale, istituendo una disparità di trattamento in base a tali motivi. La Cedu ha quindi concluso che vi era stata violazione dell'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 8.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, il solo riferimento al concetto di discriminazione multipla si può trovare al momento <sup>(130)</sup> nei considerando della direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) e della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), che si limitano a considerare che «le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni».

Analogamente all'articolo 14 della CEDU, l'articolo 21 della Carta dell'UE contiene un elenco non esaustivo di motivi di discriminazione. Tuttavia, **in base al diritto derivato dell'UE**, ampliare i motivi è impossibile, in quanto i motivi elencati nelle direttive sull'uguaglianza sono esaustivi. La CGUE ha sottolineato a più riprese che non rientra nei suoi poteri estendere i motivi di discriminazione <sup>(131)</sup> e non ha mai finora invocato gli articoli 20 o 21 della Carta dell'UE per rovesciare questa posizione. Ciò significa che non sarebbe possibile creare nuove cause di discriminazione che riflettano le situazioni specifiche vissute da determinati gruppi, come le donne nere.

Un'altra possibilità sarebbe quella di combinare i motivi di discriminazione contenuti all'interno dell'elenco esistente senza considerarli un nuovo sottogruppo. Tuttavia, tale approccio ha i suoi limiti, poiché l'ambito di applicazione di ogni direttiva è diverso. È difficile stabilire se il campo di applicazione aperto degli articoli 20 e 21 consentirebbe un'interpretazione più ampia, dato che la CGUE non ne ha ancora fatto riferimento in tali casi.

<sup>(130)</sup> Alla data di aprile 2017.

<sup>(131)</sup> CGUE, C-13/05, *Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA* [Grande Sezione], 11 luglio 2006, punto 56; C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* [Grande Sezione], 17 luglio 2008, punto 46; C-310/10 *Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești/Ștefan Agafiței e a.*, 7 luglio 2011; C-406/15, *Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9 marzo 2017.

Esempio: nella causa *Parris c. Trinity College e a* <sup>(132)</sup>, la CGUE ha dovuto affrontare la possibilità di discriminazione multipla, poiché il giudice del rinvio ha specificatamente sollevato la questione. Il sig. Parris chiedeva che, alla data del suo decesso, il beneficio della pensione di reversibilità prevista dal regime previdenziale fosse riconosciuto al suo partner civile dello stesso sesso. La richiesta è stata rifiutata poiché il ricorrente aveva contratto un'unione civile dopo i 60 anni di età e quindi non soddisfaceva i requisiti previsti dal regime previdenziale. Tuttavia, nel Regno Unito l'unione civile è stata istituita nel 2009, quando il sig. Parris aveva già oltre 60 anni; in Irlanda è stata riconosciuta solo a partire dal 2011. Ciò significa che, in base a questo regime, tutte le persone omosessuali nate prima del 1° gennaio 1951 non avrebbero potuto richiedere il riconoscimento della pensione di reversibilità al coniuge o partner superstite.

La CGUE ha tuttavia statuito che qualora una misura non costituisca discriminazione in base a uno dei motivi vietati dalla direttiva 2000/78/CE, separatamente considerati, non è tale da istituire una discriminazione fondata sull'effetto combinato di tali cause, nella fattispecie l'orientamento sessuale e l'età.

Pertanto, **nel quadro del diritto dell'UE**, sebbene la discriminazione possa essere fondata su più motivi oggetto del divieto di discriminazione, la CGUE ha ritenuto che non vi potesse essere una nuova categoria di discriminazione costituita dalla combinazione di più cause.

**Nel diritto internazionale**, l'intersettorialità è riconosciuta ufficialmente dal comitato CEDAW quale un concetto pertinente per comprendere la portata dell'obbligo degli Stati parti di eradicare la discriminazione. Il comitato ha dichiarato che: «gli Stati parti devono riconoscere legalmente tali forme intersecanti di discriminazione e il loro impatto negativo combinato sulle donne interessate e vietarle» <sup>(133)</sup>.

<sup>(132)</sup> CGUE, C-443/15, *David L. Parris c. Trinity College Dublin e a.*, 24 novembre 2016.

<sup>(133)</sup> ONU, CEDAW (2010), *General Recommendation 28 on the Core Obligations of States Parties under articolo 2*, CEDAW/C/GC/28, 16 dicembre 2010, punto 18.

## 2.4. Molestie e ordine di discriminare

### 2.4.1. Le molestie e l'ordine di discriminare nell'ambito delle direttive dell'UE sulla non discriminazione

#### Punto saliente

- Le molestie sono una particolare manifestazione della discriminazione diretta trattate separatamente nel quadro del diritto dell'Unione.

Il divieto di molestie e dell'ordine di discriminare nell'ambito del diritto dell'Unione sono stati introdotti per garantire una protezione più completa.

Le direttive dell'UE sulla non discriminazione considerano le molestie una specifica forma di discriminazione. In precedenza, questo comportamento era considerato alla stregua di una forma particolare di discriminazione diretta. La loro separazione in un elemento distinto nel quadro delle direttive si deve all'importanza di individuare più chiaramente questa forma particolarmente pregiudizievole di trattamento discriminatorio, più che a un cambiamento nell'elaborazione concettuale.

Il diritto dell'Unione segue un'impostazione oggettiva/soggettiva flessibile. In primo luogo, per stabilire se siano state compiute molestie si considera la percezione del trattamento da parte della vittima. In secondo luogo, tuttavia, anche se la vittima in realtà non risente gli effetti delle molestie è comunque possibile constatarne la sussistenza, purché il denunciante sia bersaglio del comportamento in questione.

Le direttive comunitarie in materia sanciscono che le molestie debbano considerarsi alla stregua di una discriminazione qualora:

- il comportamento indesiderato sia correlato a un motivo rientrante fra quelli oggetto del divieto di discriminazione;
- avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona;
- e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo <sup>(134)</sup>.

<sup>(134)</sup> Cfr.: direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 2, paragrafo 3; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 2, paragrafo 3; direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 2, lettera c); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 1, lettera c).

Come dichiarato dalla Commissione europea nella relazione che introduce la proposta di direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di direttiva sull'uguaglianza razziale, le molestie possono assumere varie forme «da quelle verbali e gestuali fino alla produzione, esibizione o circolazione di testi scritti, immagini o altro materiale» nella misura in cui siano di natura grave <sup>(135)</sup>.

Nella causa *S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* <sup>(136)</sup>, la CGUE ha ritenuto che il divieto di molestie non fosse limitato alla persona che presentava determinate caratteristiche e pertanto, ad esempio, la madre di un figlio disabile è anch'essa tutelata. L'interpretazione del concetto di «molestie» è contenuta nella giurisprudenza del Tribunale della funzione pubblica dell'Unione europea <sup>(137)</sup> incaricato di giudicare in merito al contenzioso della funzione pubblica dell'UE in primo grado. Il Tribunale della funzione pubblica ha spiegato che affinché un comportamento sia ritenuto molestia, dovrebbe essere percepito come eccessivo e censurabile agli occhi di un osservatore ragionevole di normale sensibilità e nella medesima situazione <sup>(138)</sup>. Inoltre, per quanto riguarda la definizione di «molestie» fornita dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), il Tribunale ha evidenziato che dalla condizione «lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona» ne consegue che il molestatore non debba voler screditare la vittima o deteriorarne intenzionalmente le condizioni di lavoro. È sufficiente che siffatto comportamento, in quanto volontario, abbia oggettivamente comportato tali conseguenze <sup>(139)</sup>. Il Tribunale della funzione pubblica ha ritenuto che la valutazione dell'operato di un funzionario da parte del suo superiore, anche se critica, non possa essere classificata come molestia. Osservazioni negative rivolte a un membro del personale non ledono quindi la sua personalità, dignità o integrità, qualora esse siano formulate in termini

<sup>(135)</sup> Proposta di direttiva del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, COM/99/0566 def. — CNS 99/0253, 25.11.1999 e proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, COM/99/0565 def. — CNS 99/0225.

<sup>(136)</sup> CGUE, C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* [Grande Sezione], 17 luglio 2008.

<sup>(137)</sup> Nel 2015, tenuto conto dell'aumento del contenzioso e dell'eccessiva durata della trattazione delle cause dinanzi al Tribunale dell'UE, il legislatore dell'Unione ha deciso di aumentare progressivamente sino a 56 il numero dei giudici del Tribunale dell'UE e di integrare le competenze del Tribunale della funzione pubblica in quelle del Tribunale. Il Tribunale della funzione pubblica è stato sciolto il 1° settembre 2016.

<sup>(138)</sup> Tribunale della funzione pubblica dell'Unione europea, F-42/10, *Carina Skareby c. Commissione europea*, 16 maggio 2012, punto 65.

<sup>(139)</sup> Tribunale della funzione pubblica, F-52/05, *Q c. Commissione delle Comunità europee*, 9 dicembre 2008, punto 135.



misurati e non si basino su accuse ingiustificate e prive di ogni rapporto con fatti oggettivi <sup>(140)</sup>. Il tribunale ha inoltre deciso che negare un congedo ordinario per garantire il buon funzionamento del servizio non può essere considerato di per sé una manifestazione di molestia psicologica <sup>(141)</sup>.

Le direttive sulla parità fra i sessi configurano le molestie sessuali come un tipo specifico di discriminazione, in cui un comportamento indesiderato espresso in forma verbale, non verbale o fisica ha una connotazione sessuale <sup>(142)</sup>. Un'indagine svolta dalla FRA in tutta l'UE sulle violenze nei confronti delle donne mostra che il 75 % delle donne nelle professioni qualificate o in posizioni apicali è stata vittima di molestie sessuali <sup>(143)</sup> e una donna su dieci ha subito atti persecutori o molestie sessuali per mezzo delle nuove tecnologie <sup>(144)</sup>.

Secondo la definizione di molestie, non è necessario un termine di confronto per dimostrarle. Ciò rispecchia essenzialmente il fatto che le molestie sono di per sé negative a causa della forma che assumono (abuso verbale, non verbale o fisico) e dell'effetto che possono produrre (violare la dignità umana).

In genere, gli elementi di fatto per stabilire se un comportamento configuri molestie sono accertati dal giudice nazionale prima del rinvio alla CGUE. I seguenti casi esplicativi sono quindi tratti dalle giurisdizioni nazionali.

Esempio: in una causa <sup>(145)</sup> davanti alla Corte di cassazione francese, un dipendente lamentava che il suo superiore lo criticava regolarmente, utilizzava un linguaggio inappropriato e lo aveva spostato in un ufficio più piccolo. Nonostante una procedura di mediazione interna, il dipendente avviò un procedimento civile nei confronti della società per non aver garantito la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro. La Corte di cassazione specificò

<sup>(140)</sup> Tribunale della funzione pubblica, F-12/13, *CQ c. Parlamento europeo*, 17 settembre 2014, punto 87.

<sup>(141)</sup> *Ibid.*, punto 110.

<sup>(142)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 2, lettera d); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 1, lettera d).

<sup>(143)</sup> FRA (2014), *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, pag. 96.

<sup>(144)</sup> *Ibid.*, pag. 104.

<sup>(145)</sup> Francia, Corte di cassazione, sezione sociale, *M. Jean-François X... c. M. Serge Y...; e a.*, n. 14-19.702, 1° giugno 2016.

che il datore di lavoro sarebbe stato responsabile per gli atti di molestia sul luogo di lavoro se non avesse adottato le misure adeguate per prevenire le molestie morali e per porvi fine non appena fossero state portate formalmente alla sua attenzione. Poiché nel caso di specie il datore di lavoro non aveva adottato le sufficienti misure preventive, ad esempio, fornendo le informazioni e la formazione pertinenti, la Corte francese concluse che il datore di lavoro era responsabile.

Esempio: in una controversia <sup>(146)</sup> dinanzi all'autorità ungherese per la parità di trattamento era stato presentato un ricorso contro alcuni insegnanti che dicevano a degli studenti rom che la loro cattiva condotta a scuola era stata segnalata alla «Guardia ungherese», un'organizzazione nazionalista nota per gli atti di estrema violenza contro i rom. Si constatò che gli insegnanti avevano implicitamente avallato le opinioni razziste della Guardia e creato un clima di paura e intimidazione equivalente a molestie.

Tutte le direttive sulla non discriminazione dispongono che l'«ordine di discriminare» debba essere considerato una forma di «discriminazione» <sup>(147)</sup>. Tuttavia, nessuna norma contiene una definizione di questa espressione. Per risultare efficace contro le prassi discriminatorie, l'«ordine di discriminare» non dovrebbe dunque comprendere solo gli ordini di carattere obbligatorio, ma anche le situazioni in cui si esteri una preferenza o un incoraggiamento a trattare alcune persone in modo meno favorevole per uno dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione. Si tratta di un concetto soggetto a evoluzione in ragione della giurisprudenza dei tribunali. Un esempio di ordine di discriminare potrebbe essere il caso in cui un proprietario dia istruzioni all'agenzia immobiliare di non affittare il suo appartamento a coppie omosessuali.

Le molestie e l'istigazione a discriminare, oltre a costituire una discriminazione, possono anche ricadere nel diritto penale nazionale, soprattutto se riguardano la razza o l'origine etnica <sup>(148)</sup>.

<sup>(146)</sup> Ungheria, Autorità per la parità di trattamento, decisione n. 654/2009, 20 dicembre 2009.

<sup>(147)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 2, paragrafo 4; direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 4, paragrafo 1; direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 2, lettera b), direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 2, paragrafo 4.

<sup>(148)</sup> Cfr. sezioni 2.6 e 2.7.

## 2.4.2. Le molestie e l'ordine di discriminare nel quadro della CEDU e della CSE

Sebbene la **CEDU** non contenga disposizioni specifiche che vietano le molestie o l'ordine di discriminare, essa sancisce determinati diritti correlati. Le molestie possono quindi rientrare nel diritto al rispetto della sfera privata e familiare (di cui all'articolo 8 della CEDU) o nel diritto di non subire pene o trattamenti inumani o degradanti sancito dall'articolo 3. L'ordine di discriminare può essere esaminato nell'ambito di altre disposizioni della CEDU, come la libertà di religione di cui all'articolo 9 o la libertà di riunione pacifica ai sensi dell'articolo 11, a seconda del contesto. Qualora questi atti presentino un intento discriminatorio, la Cedu accerta le presunte violazioni alla luce delle disposizioni pertinenti della convenzione, singolarmente o in combinato disposto con l'articolo 14 che vieta la discriminazione.

Esempio: nella causa *Bączkowski e a. c. Polonia* <sup>(149)</sup>, il sindaco di Varsavia aveva pubblicamente diramato annunci a sfondo omofobico, affermando che non avrebbe autorizzato un corteo volto a sensibilizzare la popolazione sul problema della discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Ricevuta la richiesta, l'organo amministrativo competente aveva quindi deciso di negare l'autorizzazione per altri motivi, per esempio la necessità di prevenire scontri tra i manifestanti. La Cedu ha constatato che le dichiarazioni del sindaco potevano avere influenzato la decisione delle autorità competenti, e che tale decisione si fondava su motivi legati all'orientamento sessuale e pertanto costituiva una violazione dell'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 11 (diritto alla libertà di riunione pacifica).

Esempio: nella causa *Dorđević c. Croazia* <sup>(150)</sup>, i ricorrenti, un uomo con handicap fisico e mentale e sua madre, lamentavano che le autorità non li avevano tutelati dalle molestie e dalle violenze perpetrate dai bambini che vivevano nel quartiere. La Cedu ha osservato che la maggior parte dei presunti convenuti erano bambini di età inferiore a quattordici anni, che non potevano essere ritenuti penalmente responsabili in base al diritto nazionale. Tuttavia, le autorità erano al corrente delle gravi molestie dirette contro una persona con disabilità fisiche e mentali ed erano tenute ad adottare disposizioni ragionevoli per prevenire ulteriori abusi. Reazioni isolate (come

<sup>(149)</sup> Cedu, *Bączkowski e a. c. Polonia*, n. 1543/06, 3 maggio 2007.

<sup>(150)</sup> Cedu, *Dorđević c. Croazia*, n. 41526/10, 24 luglio 2012.

il tempestivo arrivo degli agenti di polizia, colloqui con i bambini e rapporti di polizia) a specifici incidenti non erano sufficienti nel quadro dei casi di molestie e violenze che duravano da molto tempo. Le autorità avrebbero dovuto adottare misure di natura generale per combattere il problema. La Corte ha concluso asserendo l'esistenza di una violazione dell'articolo 3 nei confronti dell'uomo disabile. Per quanto riguarda il ricorso della madre, la Cedu ha evidenziato che le continue molestie ai danni del figlio disabile, di cui lei si prendeva cura, nonché gli altri incidenti che hanno coinvolto la sua persona, avevano influenzato negativamente la sua vita privata e familiare. Non avendo fatto fronte adeguatamente agli atti di violenza o adottato misure pertinenti volte a prevenire ulteriori molestie al figlio, le autorità non hanno tutelato il diritto della madre al rispetto della vita privata e familiare, in violazione dell'articolo 8 della CEDU.

Esempio: nella causa *Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia* <sup>(151)</sup>, la Cedu ha esaminato un ricorso di molestie riguardante il diritto all'istruzione in base all'articolo 2 del protocollo n. 1. I ricorrenti, bambini e genitori della comunità moldava in Transnistria, lamentavano la chiusura forzata delle scuole e le molestie ai danni dei bambini che desideravano essere istruiti nella loro lingua nazionale. Tra gli episodi di molestie figuravano il trattenimento degli insegnanti, la distruzione di materiali in caratteri latini, nonché incidenti ripetuti di vandalismo e intimidazione, tra cui la perdita del posto di lavoro subita dai genitori. La Cedu ha ritenuto che tali atti si configurassero come un'ingerenza nel diritto all'istruzione degli alunni ricorrenti, ma ha altresì rilevato che dette misure costituissero un'ingerenza con il diritto dei genitori ricorrenti di provvedere all'educazione e all'istruzione dei figli secondo le proprie convinzioni filosofiche. La misura non sembrava perseguire alcuna finalità obiettiva. Di fatto, la politica linguistica della «Repubblica moldava della Transnistria», nel modo applicato a queste scuole, sembrava intesa ad attuare la russificazione della lingua e della cultura della comunità moldava. Vi era quindi stata violazione dell'articolo 2 del protocollo n. 1 da parte della Russia.

**Nel quadro della CSE**, l'articolo 26, paragrafo 2, stabilisce il diritto di tutela della dignità umana contro le molestie atte a creare un ambiente di lavoro ostile in relazione a una specifica caratteristica di una persona. Deve sussistere la

<sup>(151)</sup> Cedu, *Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia* [GC], 43370/04, 18454/06 e 8252/05, 19 ottobre 2012.

possibilità di considerare responsabili i datori di lavoro quando le molestie avvengono rispetto al lavoro o nei locali sotto la loro responsabilità, anche laddove ciò coinvolga, in qualità di convenuto o vittima, un soggetto terzo non alle loro dipendenze, per esempio collaboratori indipendenti, lavoratori autonomi, visitatori, clienti ecc. <sup>(152)</sup>.

## 2.5. Misure speciali o specifiche

### Punti salienti

- Al fine di garantire a tutti la parità di accesso a determinati diritti, i governi, i datori di lavoro e i prestatori di servizi possono essere chiamati ad adottare misure speciali o specifiche per adeguare le rispettive norme e prassi alle persone che possiedono caratteristiche diverse.
- Le espressioni «misure speciali» o «misure specifiche» possono riferirsi alle disposizioni adottate per rimediare agli svantaggi subiti in passato da persone che possiedono una caratteristica protetta. Se l'effetto è proporzionato, ciò può costituire una giustificazione della disparità di trattamento.

Astenersi dall'adottare trattamenti discriminatori talvolta non è sufficiente per conseguire l'uguaglianza di fatto. Pertanto, in alcune situazioni, i governi, i datori di lavoro e i prestatori di servizi devono prendere provvedimenti affinché le norme e le prassi tengano conto di tali differenze; devono cioè intervenire per adeguare politiche e misure esistenti. Nel contesto delle Nazioni Unite, tali provvedimenti sono definiti «misure speciali», mentre nel contesto del diritto dell'Unione si tratta delle cosiddette «misure specifiche» o «azioni positive». La Cedu parla di «obblighi positivi». Adottando misure speciali, i governi possono garantire la «parità di fatto», vale a dire l'opportunità di fruire in maniera paritaria e reale dei benefici offerti dalla società, anziché una mera «parità formale». Se i governi, i datori di lavoro e i prestatori di servizi non prendono in considerazione la necessità di adottare misure speciali, aumenta il rischio che le loro norme e prassi possano comportare discriminazioni indirette.

<sup>(152)</sup> CEDS, conclusioni 2014, Finlandia; conclusioni 2003, Svezia.

Esempio: in una causa del Regno Unito <sup>(153)</sup>, due membri dell'equipaggio di cabina di sesso femminile hanno presentato un ricorso contro il datore di lavoro, che non aveva proposto una soluzione ritenuta adeguata dalle donne per continuare ad allattare una volta tornate al lavoro dopo il congedo di maternità. Dovevano svolgere turni di più di otto ore, il che non era accettabile da un punto di vista medico (periodi prolungati senza spremere il latte aumentano il rischio di mastiti). L'Employment Tribunal ha stabilito che la compagnia aerea aveva discriminato le ricorrenti indirettamente sulla base del loro sesso. Ha evidenziato che la compagnia avrebbe dovuto ridurre le ore di lavoro delle donne in allattamento, trovare loro mansioni alternative da svolgere o sospenderle a stipendio pieno. Il rifiuto non poteva essere oggettivamente giustificato, in quanto non vi erano prove decisive del fatto che accordare particolari disposizioni alle due dipendenti avrebbe causato gravi difficoltà al datore di lavoro.

L'esempio riportato sopra descrive una situazione in cui una persona che si trova in una posizione svantaggiata sosteneva che il datore di lavoro non avesse risposto adeguatamente alle sue esigenze. Il convenuto omette di agire e fornire misure positive. Al contrario, quando si è adempiuto all'obbligo di agire, l'espressione «misure speciali» è usata anche in riferimento a una situazione in cui la differenza di trattamento favorisce una persona in ragione della sua caratteristica protetta. Pertanto, l'espressione «misure speciali» può essere intesa secondo una duplice prospettiva. Dal punto di vista del beneficiario, il trattamento più favorevole rispetto a una persona in una situazione analoga è concesso in ragione di una caratteristica protetta. Dal punto di vista della vittima, il trattamento meno favorevole è dovuto al fatto che non possiede una caratteristica protetta. Tipici esempi sono i posti riservati alle donne in ambienti di lavoro in cui prevalgono gli uomini o alle minoranze etniche nei servizi pubblici, quali le forze di polizia, al fine di rispecchiare meglio la composizione della società. Un altro esempio è rappresentato dalle tariffe ridotte per il trasporto pubblico a favore degli anziani per compensare la loro capacità ridotta di guadagno.

Le misure speciali consentono quindi di andare oltre un approccio individuale e di tenere conto della dimensione collettiva della discriminazione.

<sup>(153)</sup> Regno Unito, Employment Tribunal di Bristol, *McFarlane e a. c. easyjet Airline Company*, ET/1401496/15 e ET/3401933/15, 29 settembre 2016.

La terminologia usata per descrivere questi casi varia enormemente e comprende le «misure positive», la discriminazione «positiva» o «inversa», il «trattamento preferenziale», le «misure temporanee speciali» o l'«azione positiva»<sup>(154)</sup>. Questi termini esprimono la funzione riconosciuta di tali misure quali strumenti eccezionali di breve durata per combattere i pregiudizi nei confronti di persone che di norma subirebbero discriminazioni, favorendo i membri di un gruppo svantaggiato.

In questo contesto, i tribunali si sono mostrati inclini a trattare la disparità di trattamento non come una forma distinta di discriminazione di per sé, ma come un'eccezione al divieto di discriminazione. In altre parole, i giudici riconoscono l'esistenza di una differenza di trattamento, che può tuttavia essere giustificata se ha lo scopo di rimediare a uno svantaggio preesistente, per esempio la rappresentanza insufficiente di determinati gruppi in un ambiente di lavoro.

Esempio: una causa<sup>(155)</sup> innanzi ai tribunali tedeschi riguarda un annuncio di lavoro che iniziava con lo slogan: «Donne salite al potere!» Un candidato respinto lamentava che in quanto uomo era stato discriminato. Tuttavia, il tribunale del lavoro ha respinto il ricorso e ha accolto le argomentazioni presentate dalla parte convenuta, stabilendo che la disparità di trattamento era giustificata, in quanto la società (cessionario di auto) non aveva lavoratrici donne e il suo scopo era mettere a disposizione dei clienti dipendenti di ambo i sessi.

<sup>(154)</sup> Ad esempio, ICERD, articoli 1.4 e 2.2; CEDAW articolo 4; CRPD articolo 5.4; ONU, Comitato per i diritti economici, sociali e culturali (2009) *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights*, 2 luglio 2009, E/C.12/GC/20; ONU, Comitato sui diritti del fanciullo (2009), *General comment No. 11: Indigenous children and their rights under the Convention [on the Rights of the Child]*, 12 febbraio 2009, CRC/C/GC/11; ONU, Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale (CERD) (2009), *General Recommendation No. 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, documento ONU CERD/C/GC/32, 24 settembre 2009; ONU, CERD (2004), *General Recommendation 30, Discrimination against non-citizens*, CERD/C/64/Misc.11/rev.3; ONU, CERD (1994), *General Recommendation 14, Definition of Racial Discrimination*, documento ONU A/48/18 at 114; UN, CESCR (1999), *General Comment 13: The Right to Education*, documento ONU E/C.12/1999/10, 8 dicembre 1999; ONU, Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (2004), *General Recommendation No. 25: articolo 4, para. 1, of the Convention (temporary special measures)*, documento ONU A/59/38(SUPP), 18 marzo 2004; ONU, Comitato dei diritti umani (1989), *General Comment No. 18: Non-Discrimination*, documento ONU. A/45/40 (Vol. I.) (SUPP), 10 novembre 1989; ONU, CERD (2005), *General Recommendation 30 on Discrimination against Non-Citizens*, documento ONU HRI/GEN/1/Rev.7/Add.1, 4 maggio 2005.

<sup>(155)</sup> Germania, Tribunale del lavoro di Colonia, *Az. 9 Ca 4843/15*, 10 febbraio 2016.

**Nel quadro del diritto internazionale**, l'ammissibilità delle misure positive in favore di gruppi svantaggiati è rafforzata dagli orientamenti emanati da diversi organi di controllo responsabili dell'interpretazione dei trattati delle Nazioni Unite sui diritti umani. Vale a dire che siffatte misure dovrebbero essere adeguate alla situazione da sanare, legittime e necessarie in una società democratica. Inoltre, dovrebbero rispettare i principi di equità e proporzionalità, avere carattere temporaneo <sup>(156)</sup> ed essere interrotte una volta conseguiti gli obiettivi per cui sono state adottate.

Secondo il comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione razziale, per essere ammissibili tali misure devono avere come unico scopo l'eliminazione delle disparità esistenti e la prevenzione di squilibri futuri <sup>(157)</sup>. Gli Stati parti dovrebbero educare e sensibilizzare la collettività all'importanza delle misure speciali per affrontare la situazione delle vittime di discriminazione razziale, in particolare la discriminazione per ragioni storiche <sup>(158)</sup>. Il comitato ha osservato in merito che il superamento della discriminazione strutturale che colpisce la comunità di origine africana richiede l'adozione urgente di misure speciali.

Il comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione razziale (CERD) ha evidenziato che trattare in modo uguale persone o gruppi che si trovano in situazioni oggettivamente diverse costituisce in effetti una discriminazione. Inoltre, ha dichiarato che è importante che tali misure siano basate su una valutazione realistica della situazione attuale degli individui e delle comunità, inclusi dati accurati e disaggregati, e dopo una consultazione con le comunità interessate <sup>(159)</sup>.

Il Comitato dei diritti umani dell'ONU ha sottolineato che il principio di uguaglianza impone alcune volte agli Stati parti di adottare misure atte a ridurre o eliminare le condizioni che causano o perpetuano la discriminazione. Qualora «le condizioni generali di una determinata parte della popolazione prevengano o impediscano

---

<sup>(156)</sup> ONU, CERD (2009), *General Recommendation 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, documento ONU CERD/C/GC/32, 24 settembre 2009, punto 16.

<sup>(157)</sup> *Ibid.*, punti 21-26.

<sup>(158)</sup> ONU, CERD (2011), *General recommendation No. 34: Racial discrimination against people of African descent*, 3 ottobre 2011, CERD/C/GC/34.

<sup>(159)</sup> CERD (2009), *General Recommendation 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, documento ONU CERD/C/GC/32, 24 settembre 2009, punti 21-26.



il loro godimento dei diritti umani, lo Stato dovrebbe adottare azioni specifiche per correggere queste condizioni. Tali azioni possono includere la concessione per un certo periodo di tempo di un trattamento speciale su temi specifici alla parte della popolazione colpita rispetto al resto della popolazione. Tuttavia, nella misura in cui tale azione sia necessaria per correggere di fatto la discriminazione, si tratta di differenziazione giustificata nel quadro del Patto»<sup>(160)</sup>.

Il comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne ha stabilito che le «misure speciali temporanee» possono comprendere «il trattamento preferenziale, la selezione, l'assunzione e la promozione mirate, obiettivi quantitativi con scadenze precise e sistemi di quote»<sup>(161)</sup>. Secondo la giurisprudenza della CGUE, descritta di seguito, la proporzionalità di tali misure deve essere rigorosamente valutata.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la possibilità di introdurre azioni positive è espressamente prevista dalle direttive europee contro la discriminazione, le quali stabiliscono che: «[a]llo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con [un motivo oggetto del divieto di discriminazione]»<sup>(162)</sup>. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea afferma anche che è necessario tutelare in modo particolare determinati gruppi, ossia gli uomini e le donne (articolo 23), i bambini (articolo 24), gli anziani (articolo 25) e le persone con disabilità (articolo 26).

**Nel quadro del diritto dell'UE**, le misure specifiche figurano anche come una giustificazione della disparità di trattamento nelle direttive contro la discriminazione e nella giurisprudenza della CGUE, e sono ricomprese nell'eccezione del «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», come discusso in seguito nella [sezione 3.3.1](#).

<sup>(160)</sup> ONU, Comitato dei diritti umani (1989), *CCPR General Comment 18: Non-discrimination*, documento ONU HRI/GEN/1/Rev.1, 10 novembre 1989.

<sup>(161)</sup> ONU, Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW) (2004), *General Recommendation No. 25: articolo 4, para. 1, of the Convention (temporary special measures)*, documento ONU A/59/38 (SUPP), 18 marzo 2004, paragrafo 22.

<sup>(162)</sup> Direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 5; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 7; direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 6; e anche con una formulazione leggermente diversa: direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 3.

Le cause principali esaminate dalla CGUE riguardanti misure speciali sono emerse nel contesto della parità tra uomini e donne, in particolare nella causa *Kalanke* <sup>(163)</sup>, nella causa *Marschall* <sup>(164)</sup> e nella causa *Abrahamsson* <sup>(165)</sup>. Nell'insieme queste sentenze hanno definito i limiti entro cui è possibile introdurre misure speciali per compensare, nelle fattispecie, gli svantaggi subiti dalle lavoratrici nel corso degli anni.

Esempio: nella causa *Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, la CGUE ha adottato un approccio restrittivo nei riguardi di un trattamento preferenziale accordato per rimediare a una scarsa presenza femminile in determinati impieghi. La causa riguardava una legge regionale che preferiva automaticamente i candidati di sesso femminile in caso di nomina o promozione. In altri termini, nei settori in cui le donne erano ritenute sottorappresentate, a parità di qualificazioni tra candidati di sesso diverso la preferenza sarebbe dovuta andare alle candidate. Per rappresentanza insufficiente si intendeva la situazione nella quale le donne occupavano meno della metà dei posti dell'organico nel servizio considerato. Nella fattispecie un candidato respinto, il signor Kalanke, aveva presentato ricorso ai tribunali nazionali denunciando una discriminazione fondata sul sesso. Il giudice nazionale rinviava la questione alla CGUE, chiedendo se tale normativa fosse compatibile con l'articolo 2, comma 4, della direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro del 1976 (antecedente all'articolo 3 della direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne, relativo all'«azione positiva») che recita: «La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne» <sup>(166)</sup>.

La CGUE ha osservato che l'articolo 2, comma 4, ha lo scopo di autorizzare provvedimenti che, «pur apparendo discriminatori, mirano effettivamente a eliminare o a ridurre le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale» <sup>(167)</sup>. È stato riconosciuto che la normativa perseguiva

<sup>(163)</sup> CGUE, C-450/93, *Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, 17 ottobre 1995.

<sup>(164)</sup> CGUE, C-409/95, *Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen*, 11 novembre 1997.

<sup>(165)</sup> CGUE, C-407/98, *Katarina Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist*, 6 luglio 2000.

<sup>(166)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento 76/207/CEE (GU L 39 del 14.02.1976, pag. 40).

<sup>(167)</sup> Questa formulazione è stata ampiamente adottata nei «considerando» delle direttive contro la discriminazione: direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), considerando 21; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, considerando 26; direttiva sull'uguaglianza razziale, considerando 17.

l'obiettivo legittimo di eliminare le disparità presenti nel mondo del lavoro. Di conseguenza, in linea di principio, i provvedimenti che conferiscono alle donne un vantaggio specifico sul lavoro, ivi compresa la promozione, sono ammissibili purché siano adottati allo scopo di migliorare la loro attitudine a concorrere sul mercato del lavoro senza subire discriminazioni. In proposito si rileva che la CGUE ha precisato che un'eventuale deroga al diritto alla parità di trattamento deve essere interpretata restrittivamente. Ha quindi concluso che, poiché la normativa in questione assicurava «una preferenza assoluta e incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione», il provvedimento era effettivamente sproporzionato rispetto all'obiettivo di eliminare le disparità in relazione con il diritto alla parità di trattamento. In questo caso il trattamento preferenziale non poteva quindi essere giustificato.

I casi successivi rivelano nondimeno che le misure specifiche possono essere autorizzate se la normativa non prevede la concessione automatica e incondizionata della preferenza.

Esempio: la causa *Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen* <sup>(168)</sup> riguardava una legge analoga nella sostanza a quella esaminata nella causa *Kalanke*. Tuttavia la norma in questione stabiliva che, a parità di qualificazioni, le donne dovevano avere precedenza «a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile». Il signor Marschall, la cui candidatura a un posto era stata respinta in favore di una sua concorrente, contestava la legittimità della norma dinanzi ai tribunali nazionali, che rinviavano la questione alla CGUE, chiedendo anche in questo caso se detta norma fosse compatibile con la direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro. La CGUE ha dichiarato che una norma siffatta non è sproporzionata rispetto all'obiettivo legittimo di eliminare le disparità se, «in ciascun caso individuale, garantisce ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di detti criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile». Il margine di discrezionalità

<sup>(168)</sup> CGUE, C-409/95, *Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen*, 11 novembre 1997.

previsto dalla norma impediva quindi che fosse accordata una preferenza assoluta e di conseguenza la norma era proporzionata rispetto all'obiettivo di rimediare alle disparità presenti nel mondo del lavoro.

Esempio: la causa *Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist* <sup>(169)</sup> verte sulla legittimità di una legge svedese, intermedia rispetto alla preferenza incondizionata della causa *Kalanke* e al margine di discrezionalità garantito nella causa *Marschall*. La norma stabiliva che un candidato a un posto di lavoro appartenente al sesso sottorappresentato e in possesso di qualifiche sufficienti per ricoprire tale posto doveva essere preferito a un candidato dell'altro sesso, a meno che «la differenza di qualificazione tra i candidati sia di rilevanza tale che ne conseguirebbe una violazione del criterio di obiettività che deve essere osservato nelle assunzioni». La CGUE ha constatato che la legge di fatto accordava automaticamente la preferenza ai candidati del sesso sottorappresentato. Il fatto che la disposizione non si applicasse nel solo caso di una significativa differenza tra i meriti dei candidati non era sufficiente a impedire che la norma avesse effetti sproporzionati.

Esempio: nella causa *Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* <sup>(170)</sup>, al ricorrente è stato rifiutato il diritto al prepensionamento. Le disposizioni nazionali in materia prevedevano tale diritto qualora il funzionario civile fosse genitore di tre figli e, per ciascun figlio, avesse interrotto la propria attività lavorativa. Il ricorrente era padre di tre figli, ma non aveva mai interrotto l'attività lavorativa. Egli contestava che ciò costituisse una discriminazione indiretta sulla base del sesso, poiché le madri biologiche ne avevano automaticamente diritto. La CGUE ha stabilito che un provvedimento quale il prepensionamento si limita ad agevolare una fine anticipata della vita lavorativa, ma non compensa gli svantaggi che i funzionari donna possono incontrare nel corso della loro carriera lavorativa. Pertanto, il provvedimento non può contribuire ad assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa. In conclusione, la Corte ha statuito che i provvedimenti contestati costituiscono una discriminazione indiretta, a meno che non siano giustificati da fattori oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e ciò sia appropriato e necessario per conseguire tale finalità.

<sup>(169)</sup> CGUE, C-407/98, *Katarina Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist*, 6 luglio 2000.

<sup>(170)</sup> CGUE, C-173/13, *Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17 luglio 2014.

Questi casi evidenziano che la CGUE in generale ha adottato un approccio prudente nel consentire che le misure specifiche prevalgano sul principio di equità. Soltanto in limitate circostanze, nelle quali le misure specifiche non siano assolute e incondizionate, la CGUE ammette l'applicazione della deroga di cui all'articolo 2, paragrafo 4, alle normative nazionali.

Quando trattano una questione riguardante misure specifiche ai sensi delle direttive UE sulla non discriminazione, gli operatori devono concentrarsi sull'«azione» che è stata adottata per favorire un determinato gruppo di persone. Come si evince chiaramente dalla giurisprudenza della CGUE esaminata in precedenza, le misure specifiche devono essere intese come *extrema ratio*. Operatori del diritto e funzionari giudiziari, allorché esaminano un caso riguardante questo tipo di misure, devono dunque assicurarsi che tutti i candidati considerati dal datore di lavoro, compresi quelli che non sono contemplati nelle misure speciali, siano stati valutati in modo obiettivo ed equo in vista del posto disponibile. Sarà possibile ricorrere a misure speciali soltanto se in seguito a una siffatta valutazione obiettiva siano stati individuati diversi candidati, tra i quali figurano persone appartenenti a un gruppo mirato, ritenuti tutti ugualmente idonei a ricoprire il posto disponibile. Soltanto in simili circostanze una persona appartenente a un gruppo mirato, selezionato in ragione delle storiche discriminazioni subite in passato sul lavoro, può essere preferita a un'altra che non rientra in tale gruppo.

Inoltre, si è distinta chiaramente una azione positiva dalle altre. L'articolo 5 della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione contiene precisazioni relative alla norma generale delle misure specifiche per quanto riguarda i disabili, che impongono ai datori di lavoro di prevedere «soluzioni ragionevoli» per permettere alle persone con disabilità fisiche o mentali di godere di pari opportunità sul lavoro. Tali soluzioni sono definite come «provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o 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». Tali provvedimenti possono contemplare l'installazione di un ascensore o di una rampa o di un bagno per disabili nel luogo di lavoro per potervi accedere con la sedia a rotelle <sup>(171)</sup>.

---

<sup>(171)</sup> Per ulteriori dettagli circa le soluzioni ragionevoli, cfr. [sezione 5.4](#).

Pertanto, alcune misure per la promozione della parità dovrebbero essere distinte dall'«azione positiva», in quanto esse non discriminano nessun altro individuo (ad es. consentire l'allattamento nel luogo di lavoro) e non vi è quindi ragione che abbiano un carattere temporaneo o che siano usate come *extrema ratio*.

Esempio: nella causa *Commissione europea c. Repubblica italiana* <sup>(172)</sup>, la CGUE ha evidenziato che l'obbligo di adottare misure effettive e pratiche laddove necessario, in particolare nei casi previsti dall'articolo 5 della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, riguarda tutti i datori di lavoro. In base al diritto italiano, non tutte le categorie di datori di lavoro erano tenute ad adottare misure appropriate; la CGUE ha pertanto stabilito che l'Italia non aveva ottemperato al proprio obbligo di garantire la corretta e piena attuazione dell'articolo 5 della direttiva.

**Nel quadro della CEDU**, uno Stato può essere soggetto a obblighi positivi. Nella pertinente giurisprudenza della Cedu sulle azioni positive si presta sostanzialmente attenzione alla questione se, in determinate situazioni, lo Stato sia obbligato ad adottare azioni positive, quanto piuttosto che gli venga solo consentito.

Esempio: nella causa *Çam c. Turchia* <sup>(173)</sup>, riguardante il rifiuto di un'accademia di musica di iscrivere una studentessa a causa della sua disabilità visiva, la Cedu ha stabilito che lo Stato non aveva adottato le misure positive per garantire che gli studenti con disabilità potessero ricevere un'istruzione in modo non discriminatorio. La Cedu ha constatato che la discriminazione basata sulla disabilità riguardava anche il rifiuto di fornire soluzioni ragionevoli (ad esempio, l'adattamento dei metodi didattici per renderli accessibili agli studenti non vedenti) <sup>(174)</sup>.

Esempio: nella causa *Horváth e Kiss c. Ungheria* <sup>(175)</sup> relativa all'iscrizione di bambini rom in scuole speciali, la Cedu ha evidenziato che lo Stato aveva obblighi positivi di porre rimedio a una storia caratterizzata dalla

<sup>(172)</sup> CGUE, C-312/11, *Commissione europea c. Repubblica italiana*, 4 luglio 2013.

<sup>(173)</sup> Cedu, causa *Çam c. Turchia*, n. 51500/08, 23 febbraio 2016, descritta alla [sezione 4.3](#).

<sup>(174)</sup> *Ibid.*, punto 67.

<sup>(175)</sup> Cedu, *Horváth e Kiss c. Ungheria*, n. 11146/11, 29 gennaio 2013, cfr. [sezione 4.3](#). Cfr. anche Cedu, *Oršuš e a. c. Croazia* [GC], n. 15766/03, 16 marzo 2010.

segregazione razziale in scuole speciali <sup>(176)</sup>. La Cedu ha altresì osservato che lo Stato aveva specifici obblighi positivi di evitare la perpetrazione della discriminazione passata o delle pratiche discriminatorie mascherate sotto forma di test asseritamente neutri <sup>(177)</sup>.

Esempio: nella causa *Kurić e a. c. Slovenia* <sup>(178)</sup>, i ricorrenti erano cittadini di Stati che facevano precedentemente parte della Repubblica federativa socialista di Jugoslavia. In base a una delle leggi approvate in seguito alla dichiarazione di indipendenza della Slovenia, ai ricorrenti erano stati concessi sei mesi per richiedere la cittadinanza slovena. Poiché non lo avevano fatto, dopo la scadenza del termine di sei mesi, i loro nomi erano stati cancellati dall'anagrafe, cosa che ne determinò l'apolidia e la condizione di residenti illegali in Slovenia. La Cedu stabilì che il prolungato rifiuto di risolvere il problema dello status di residenza costituiva un'ingerenza nel loro diritto al rispetto della vita privata e/o della vita familiare e che erano stati discriminati poiché si trovavano in una situazione svantaggiata rispetto agli altri stranieri in Slovenia. Così facendo, la Corte ha sottolineato che «l'articolo 14 non vieta alle parti contraenti di trattare i gruppi in modo diverso per correggere le ineguaglianze reali tra di loro. Infatti, in certe circostanze il mancato tentativo di correggere le disuguaglianze tramite trattamenti diversi può, senza una giustificazione oggettiva e ragionevole, determinare una violazione di tale articolo» <sup>(179)</sup>.

**Nel quadro della CSE**, l'articolo E vieta tutte le forme di discriminazione, inclusa la discriminazione indiretta. Secondo il CEDS: «tale discriminazione indiretta può nascere qualora si ometta di tenere nel debito conto tutte le differenze significative esistenti o di adottare le misure adeguate per garantire che i diritti e i vantaggi collettivi aperti a tutti siano realmente accessibili a tutti e da tutti» <sup>(180)</sup>. Molte disposizioni della CSE comprendono l'obbligo per gli Stati parti di adottare misure positive. Ad esempio, l'articolo 23 della CSE prevede il diritto delle persone anziane ad una protezione sociale. In applicazione di questa disposizione, gli Stati dovrebbero adottare tutte le misure adeguate concepite in particolare per:

<sup>(176)</sup> Cedu, *Horváth e Kiss c. Ungheria*, n. 11146/11, 29 gennaio 2013, punto 127.

<sup>(177)</sup> *Ibid.*, 116.

<sup>(178)</sup> Cedu, *Kurić e a. c. Slovenia* [GC], n. 26828/06, 26 giugno 2012.

<sup>(179)</sup> *Ibid.*, punto 388.

<sup>(180)</sup> CEDS, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, 12 ottobre 2015, punto 237; CEDS, *International Association Autism-Europe c. France*, ricorso n. 13/2002, 4 novembre 2003, punto 52.

- i) consentire alle persone anziane di rimanere il più a lungo possibile membri a pieno titolo della società;
- ii) consentire alle persone anziane di scegliere liberamente il loro modo di vita e di svolgere un'esistenza indipendente nel loro ambiente abituale per tutto il tempo che desiderano e che ciò sia possibile;
- iii) garantire alle persone anziane che vivono in istituto un'adeguata assistenza nel rispetto della vita privata, e la possibilità di partecipare alla determinazione delle condizioni di vita nell'istituto.

L'espressione «membri a pieno titolo» significa che le persone anziane non devono essere escluse a causa dell'età. Il CEDS ha interpretato questo articolo nel senso che faccia obbligo di adottare una normativa che protegga gli anziani dalla discriminazione. L'articolo 15, paragrafo 2, della CSE impone agli Stati parti di promuovere un accesso paritario ed efficace all'impiego nel mercato aperto del lavoro delle persone con disabilità <sup>(181)</sup>. A tal fine, la normativa deve vietare la discriminazione fondata sulla disabilità <sup>(182)</sup> al fine di creare un'effettiva parità di opportunità nel mercato aperto del lavoro <sup>(183)</sup>, vietare il licenziamento basato sulla disabilità e conferire a coloro che si ritiene siano stati illegittimamente discriminati il diritto a un ricorso effettivo <sup>(184)</sup>. Inoltre, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, vi devono essere obblighi incombenti al datore di lavoro di prendere provvedimenti in conformità con il requisito di fornire soluzioni ragionevoli e mantenere i disabili in attività, in particolare le persone che sono diventate disabili conseguentemente a un infortunio sul lavoro o a una malattia professionale <sup>(185)</sup>.

Esempio: la causa *The Central Association of Carers in Finland c. Finlandia* <sup>(186)</sup> riguarda la riorganizzazione dei servizi di assistenza a lungo termine prestati agli anziani in Finlandia. Le case di servizio hanno sostituito i vecchi centri di accoglienza istituzionali. La principale differenza tra i due tipi di servizi di assistenza era il sistema dei prezzi. Le tariffe per l'assistenza istituzionale

<sup>(181)</sup> CEDS, conclusioni XX-1 (2012), Repubblica ceca.

<sup>(182)</sup> CEDS, conclusioni 2003, Slovenia.

<sup>(183)</sup> CEDS, conclusioni 2012, Federazione russa.

<sup>(184)</sup> CEDS, conclusioni XIX-1 (2008), Repubblica ceca.

<sup>(185)</sup> CEDS, conclusioni 2007, *Dichiarazione di interpretazione sull'articolo 15, paragrafo 2*.

<sup>(186)</sup> CEDS, *The Central Association of Carers in Finland c. Finlandia*, ricorso n. 71/2011, 4 dicembre 2012.



a lungo termine erano stabilite per legge, rendendo quindi il servizio disponibile alle persone a basso reddito. Al contrario, non esisteva una normativa che regolasse le tariffe per le case di servizio o per le case di servizio con assistenza 24 ore su 24, in particolare non erano stati fissati limiti massimi alle tariffe. Pertanto, le tariffe applicate alle persone bisognose di tali servizi erano molto più elevate rispetto a quelle dell'assistenza istituzionale. L'associazione ricorrente sosteneva che la mancanza di regolamentazione e il sistema dei prezzi creavano incertezze e impedivano agli anziani di accedere ai servizi di cui necessitavano in considerazione delle proprie condizioni. Il Comitato ha statuito che vi era stata una violazione dell'articolo 23 della CSE. Il CEDS ha ritenuto le seguenti argomentazioni decisive nella propria conclusione:

- i) l'insufficiente regolamentazione delle tariffe e il fatto che la domanda di tali servizi fosse superiore all'offerta davano luogo a incertezze giuridiche per gli anziani bisognosi di assistenza a causa delle diverse e complesse politiche tariffarie. La Corte ha sottolineato che «mentre i comuni possono adeguare le tariffe, non vi sono misure efficaci che garantiscono l'accesso ai servizi per ogni persona anziana che richiede prestazioni necessarie per la propria condizione»;
- ii) la situazione ha pregiudicato il diritto alla «divulgazione di informazioni relative ai servizi ed alle agevolazioni esistenti a favore delle persone anziane ed alla possibilità per le stesse di avvantaggiarsene», come garantito dall'articolo 23, lettera b) della CSE.

## 2.6. Reati generati dall'odio

### Punto saliente

- I crimini legati ai pregiudizi, conosciuti come reati generati dall'odio o reati motivati da pregiudizio, non colpiscono solo gli individui coinvolti, ma anche la loro comunità e società nel suo insieme.

Reati come minacce, aggressioni fisiche, danni alle cose o anche omicidi motivati dall'intolleranza verso alcuni gruppi nella società sono descritti come reati generati dall'odio o reati generati da pregiudizi. I reati generati dall'odio possono quindi essere qualsiasi tipo di crimine che colpisce una persona per le

sue caratteristiche percepite. L'elemento essenziale che contraddistingue i reati generati dall'odio dagli altri è la motivazione del pregiudizio.

L'altra caratteristica principale è che l'impatto del reato va al di là delle vittime effettive. Colpisce infatti l'intero gruppo con cui si identifica la vittima e può creare divisione sociale tra il gruppo della vittima e la società nel suo insieme. Pertanto, costituisce una minaccia per la società. Per questa ragione, i reati generati dall'odio non dovrebbero essere trattati come i reati ordinari. Per poterli affrontare adeguatamente, è necessario scoprire la motivazione del pregiudizio dietro l'atto di violenza. L'ordinamento giuridico dovrebbe pertanto riconoscere i reati generati dall'odio come una particolare categoria di reati. Occorre fornire formazione speciale, manuali, informazioni e altri strumenti adeguati per migliorare la capacità di esaminare e giudicare i reati generati dall'odio delle persone che se ne occupano (funzionari di polizia, procuratori e giudici).

**Nel quadro del diritto dell'UE**, è stabilito in linea di principio che i reati generati dall'odio richiedano una specifica risposta penale <sup>(187)</sup>. Sebbene le direttive sulla non discriminazione non obblighino gli Stati membri a utilizzare il diritto penale per affrontare gli atti di discriminazione, una decisione quadro del Consiglio europeo impone a tutti gli Stati membri dell'UE di prevedere sanzioni penali contro l'istigazione alla violenza o all'odio legata alla razza, al colore della pelle, all'origine sociale, alla religione o alle convinzioni personali, all'origine nazionale o all'origine etnica, nonché contro la diffusione di materiale razzista o xenofobo e l'apologia, la negazione o la minimizzazione di genocidio, crimini di guerra e crimini contro l'umanità diretti contro tali gruppi <sup>(188)</sup>. Gli Stati membri sono inoltre tenuti a considerare la motivazione razzista o xenofoba come una circostanza aggravante.

La direttiva sui diritti delle vittime <sup>(189)</sup> è l'unico strumento giuridico dell'UE che tutela al momento le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersex

<sup>(187)</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 14 marzo 2013 sul rafforzamento della lotta contro il razzismo, la xenofobia e i reati generati dall'odio [2013/2543(RSP)]. Cfr. anche FRA (2012), *Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, pag. 15.

<sup>(188)</sup> Decisione quadro 2008/913/GAI del Consiglio, del 28 novembre 2008, sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale (decisione quadro sul razzismo e la xenofobia) (GU L 328 del 6.12.2008, pag. 55).

<sup>(189)</sup> Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI.

(LGBTI) che sono state vittime di reati generati dall'odio. Nel riconoscere i diritti delle vittime, la direttiva include tra i motivi di discriminazione l'orientamento sessuale, l'identità di genere e l'espressione di genere e contribuisce a garantire che le vittime di reato ricevano informazioni, protezione e assistenza adeguati e possano partecipare ai procedimenti penali. Inoltre, gli Stati sono tenuti a effettuare una valutazione individuale per identificare le specifiche esigenze di protezione delle vittime che hanno subito reati motivati da pregiudizio o discriminazione (articolo 22 della direttiva).

È opportuno sottolineare che la vittima non deve necessariamente essere un membro del gruppo a cui è rivolta l'ostilità. Attraverso il concetto di discriminazione per associazione, la tutela è fornita anche alle persone che si suppone solo abbiano una particolare caratteristica o che sono comunque associate a un gruppo che ha particolari caratteristiche.

**Nel quadro del diritto della CEDU**, il divieto di discriminazione comporta un obbligo di contrastare i reati motivati da razzismo, xenofobia, intolleranza religiosa o disabilità di una persona, dal suo orientamento sessuale o identità di genere. Inoltre, gli Stati hanno un obbligo positivo di proteggere gli individui dalla violenza, in particolare dal momento in cui sono informati del rischio di lesioni personali gravi o letali. La Cedu ha statuito in una serie di casi <sup>(190)</sup> che trattare la violenza e la brutalità determinata da atteggiamenti discriminatori alla stregua della violenza senza tali connotazioni equivarrebbe a chiudere un occhio sulla natura specifica degli atti che sono particolarmente distruttivi per i diritti fondamentali. La Corte ha anche sottolineato che benché la scelta dei mezzi adeguati di deterrenza rientrasse nel margine di discrezionalità dello Stato, un efficace effetto deterrente contro gli atti gravi richiedeva disposizioni penali efficienti. La Cedu ha inoltre stabilito che gli Stati avevano un obbligo di indagare sulla possibile esistenza di una motivazione discriminatoria dietro un atto di violenza e che trascurare tale componente di pregiudizio di un reato equivaleva a una violazione dell'articolo 14 della CEDU <sup>(191)</sup>. Questo approccio estende la tutela offerta dalla CEDU ai membri dei gruppi vulnerabili che sono vittime di reati generati dall'odio, indipendentemente dal fatto che tale abuso sia perpetrato da soggetti statali o parti terze <sup>(192)</sup>. In altre parole, la violenza motivata dalla discriminazione costituisce una forma aggravante di violazione dei diritti umani.

<sup>(190)</sup> Cfr. Cedu, *M.C. e A.C. c. Romania*, n. 12060/12, 12 aprile 2016, punto 113.

<sup>(191)</sup> Cfr. ad esempio Cedu, causa *Abdu c. Bulgaria*, n. 26827/08, 11 marzo 2014 descritta alla sezione 6.3.

<sup>(192)</sup> Ad esempio, cfr. Cedu, *R.B. c. Ungheria*, 64602/12, 12 aprile 2016, punto 39.

Questo fatto dovrebbe rispecchiarsi nel modo in cui sono svolte le indagini e viene offerta assistenza e protezione alle vittime.

Esempio: nella causa *Identoba e a. c. Georgia* <sup>(193)</sup> riguardante un attacco omofobico contro i partecipanti ad una manifestazione pacifica di associazioni che promuovono i diritti LGBT, la CEDU ha confermato che i «reati generati dall'odio» motivati dall'orientamento sessuale contro gli individui costituiscono una violazione dell'articolo 3 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 14. La Cedu ha sottolineato che le autorità georgiane conoscevano o avrebbero dovuto conoscere i rischi inerenti alla manifestazione, considerando le varie relazioni sulla situazione di lesbiche, gay, bisessuali e transgender in Georgia. Dato che la polizia non aveva fornito protezione in modo tempestivo e adeguato, le autorità non avevano adempiuto ai loro obblighi di garantire un'adeguata tutela.

Esempio: nella causa *M.C. e A.C. c. Romania* <sup>(194)</sup>, i ricorrenti sono stati aggrediti da un gruppo di persone mentre tornavano a casa dalla marcia annuale del gay pride. I ricorrenti sono stati soggetti ad abusi a sfondo omofobo e colpiti con calci e pugni. La Cedu ha stabilito che le autorità non avevano tenuto conto di eventuali motivazioni discriminatorie nelle indagini su un attacco omofobo e ha concluso che vi era stata una violazione dell'articolo 3 (piano procedurale), in combinato disposto con l'articolo 14 della CEDU.

Esempio: nella causa *Virabyan c. Armenia* <sup>(195)</sup>, il ricorrente, un membro del partito di opposizione, è stato arrestato durante una dimostrazione antigovernativa. È stato successivamente portato alla stazione di polizia, dove ha subito gravi lesioni. Il ricorrente lamentava che a causa delle sue opinioni politiche era stato maltrattato durante la detenzione preventiva. La Cedu ha statuito che lo Stato non aveva esaminato l'esistenza di un nesso di causalità tra le presunte motivazioni politiche e l'abuso subito dal ricorrente. La Corte ha quindi concluso che vi era stata violazione dell'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 3 sul piano procedurale.

<sup>(193)</sup> Cedu, *Identoba e a. c. Georgia*, n. 73235/12, 12 maggio 2015, cfr. anche [sezione 4.7](#).

<sup>(194)</sup> Cedu, *M.C. e A.C. c. Romania*, n. 12060/12, 12 aprile 2016.

<sup>(195)</sup> Cedu, *Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2 ottobre 2012.

Esempio: la causa *Nachova e a. c. Bulgaria* <sup>(196)</sup> riguardava due uomini rom uccisi a colpi di arma da fuoco mentre tentavano di sottrarsi alla polizia militare che intendeva arrestarli perché si erano assentati senza permesso. Un vicino di una delle vittime sosteneva che, subito dopo la sparatoria, il militare che aveva ucciso le vittime gli avesse urlato «Maledetti zingari». La Cedu ha constatato che lo Stato aveva violato il diritto alla vita delle vittime (articolo 2 della CEDU), non solo in modo sostanziale, ma anche a livello procedurale, in quanto non aveva condotto un'indagine adeguata sui decessi. Ha inoltre dichiarato che la mancata conduzione dell'indagine violava anche il diritto di non subire discriminazioni in associazione con l'articolo 2, in quanto lo Stato aveva l'obbligo di accertare specificamente l'esistenza di un'eventuale motivazione razzista.

Esempio: la causa *Škorjanec c. Croazia* <sup>(197)</sup> riguarda atti di violenza razziale. La Cedu ha specificato che l'obbligo delle autorità di indagare eventuali motivazioni razziste riguarda non solo gli atti di violenza basati sulle caratteristiche o sulla condizione personale percepite o effettive della vittima, bensì anche sull'associazione o affiliazione presunta o reale con un'altra persona che concretamente o verosimilmente ha una condizione particolare o caratteristica protetta. La Cedu ha osservato che le autorità inquirenti si sono basate sul fatto che la ricorrente non fosse in prima persona di origine rom e si sono rifiutate di verificare se fosse però stata percepita come tale dagli aggressori. Le autorità non hanno tenuto conto e stabilito il nesso tra la motivazione razzista dell'aggressione e l'associazione della richiedente con il suo compagno che era di origine rom. La Cedu ha quindi concluso che vi era stata violazione dell'articolo 3 sul piano procedurale in combinato disposto con l'articolo 14 della CEDU.

In una serie di cause, la Cedu ha considerato la violenza fondata sul sesso una forma di discriminazione contro le donne <sup>(198)</sup>.

Esempio: nella causa *Eremia c. Repubblica di Moldova* <sup>(199)</sup>, la prima ricorrente era vittima di violenza domestica per mano del marito, un ufficiale di polizia. Le due figlie, la seconda e la terza ricorrente, assistevano regolarmente

<sup>(196)</sup> Cedu, *Nachova e a. c. Bulgaria* [GC], nn. 43577/98 e 43579/98, 6 luglio 2005.

<sup>(197)</sup> Cedu, *Škorjanec c. Croazia*, 25536/14, 28 marzo 2017.

<sup>(198)</sup> Cfr. anche Cedu, causa *Opuz c. Turchia*, n. 33401/02, 9 giugno 2009, descritta alla [sezione 6.3](#).

<sup>(199)</sup> Cedu, *Eremia c. Repubblica di Moldova*, n. 3564/11, 28 maggio 2013.

alle violenze, cosa che ne condizionava il benessere psicologico. La Cedu ha stabilito che la mancanza di protezione delle ricorrenti da parte delle autorità rifletteva il fatto che queste non avevano compreso la gravità delle violenze perpetrate ai danni delle donne. La mancanza di considerazione delle autorità del problema della violenza contro le donne nella Repubblica di Moldova costituiva un trattamento discriminatorio fondato sul sesso in violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 3 della CEDU.

Esempio: nella causa *M.G. c. Turchia* <sup>(200)</sup>, la ricorrente era stata picchiata dal marito durante la vita matrimoniale e minacciata durante il divorzio. La ricorrente lamentava la mancanza di protezione da parte delle autorità rispetto a queste violenze domestiche e la costante e sistemica violenza contro le donne in Turchia. La Cedu ha rilevato che, nonostante avesse divorziato nel 2007, fino all'entrata in vigore di una nuova legge nel 2012 la ricorrente non era stata protetta efficacemente nei confronti del marito, nonostante le numerose richieste presentate ai tribunali nazionali. La Corte ha ritenuto quindi violato l'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 3 della CEDU.

Esempio: nella causa *Halime Kılıç c. Turchia* <sup>(201)</sup>, la figlia della ricorrente aveva ottenuto un provvedimento cautelare contro il marito violento. Tuttavia, le autorità non avevano adottato misure efficaci per proteggerla e la donna riportò lesioni mortali. La Cedu ha stabilito che, poiché le autorità nazionali non avevano sanzionato il marito per il mancato rispetto del provvedimento cautelare, quest'ultimo era stato privato della sua efficacia e il marito aveva continuato a ingiuriare la moglie impunemente. La Cedu ha ritenuto quindi violato l'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 2 della CEDU.

Oltre all'obbligo di indagine, gli Stati hanno il dovere di impedire azioni violente motivate dall'odio da parte di soggetti privati di cui le autorità avevano o avrebbero dovuto essere a conoscenza <sup>(202)</sup> o intervenire per proteggere le vittime di reati relativamente agli atti commessi da privati.

<sup>(200)</sup> Cedu, *M.G. c. Turchia*, n. 646/10, 22 marzo 2016.

<sup>(201)</sup> Cedu, *Halime Kılıç c. Turchia*, n. 63034/11, 28 giugno 2016.

<sup>(202)</sup> Cedu, causa *Đorđević c. Croazia*, n. 41526/10, 24 luglio 2012, punti 138 e 149, descritta nella sezione 2.4.2.

Esempio: nella causa *97 membri della Congregazione dei Testimoni di Geova di Gldani e 4 a. c. Georgia* <sup>(203)</sup>, un gruppo di Testimoni di Geova era stato aggredito da un gruppo di estremisti ortodossi. Seppure avvisata, la polizia non era intervenuta per impedire gli atti di violenza. La successiva indagine veniva interrotta in quanto, stando alla polizia, non era stato possibile accertare l'identità dei convenuti. La Cedu ha concluso che il mancato intervento da parte della polizia per proteggere le vittime dalla violenza per motivi razziali e la successiva mancanza di un'indagine adeguata costituivano una violazione dell'articolo 3 (diritto di non subire pene o trattamenti inumani o degradanti) e dell'articolo 9 (diritto alla libertà di religione) della CEDU in combinato disposto con l'articolo 14, in quanto si basava su motivi religiosi.

**Nel quadro del diritto del CDE**, la convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) condanna ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne <sup>(204)</sup>.

## 2.7. Discorsi di incitamento all'odio

### Punto saliente

- L'incitamento all'odio propugna l'odio fondato su uno dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione.

L'incitamento all'odio comprende qualsiasi dichiarazione pubblica che diffonda, istighi, promuova o giustifichi l'odio, la discriminazione o l'ostilità verso un gruppo specifico. È pericoloso in quanto contribuisce a creare un crescente clima di intolleranza verso determinati gruppi. Le aggressioni verbali si possono trasformare in aggressioni fisiche.

Secondo la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza <sup>(205)</sup>, per incitamento all'odio deve intendersi il sostegno, la promozione o l'incitamento,

<sup>(203)</sup> Cedu, *97 membri della Congregazione dei Testimoni di Geova di Gldani e 4 a. c. Georgia*, n. 71156/01, 3 maggio 2007.

<sup>(204)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, STCE n. 210, 2011. Cfr. [sezione 1.1.1](#).

<sup>(205)</sup> Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI), raccomandazione politica generale n. 15 sul combattere il discorso dell'odio, 8 dicembre 2015.

in qualsiasi forma, alla denigrazione, all'odio o al vilipendio di una persona o gruppo, nonché le molestie, gli insulti, gli stereotipi negativi, la stigmatizzazione o le minacce verso tale persona o gruppo e la giustificazione di questi tipi di manifestazioni.

L'incitamento all'odio può prendere anche la forma di negazione, minimizzazione o giustificazione pubblica dei crimini perpetrati contro l'umanità o dei crimini di guerra e l'esaltazione delle persone condannate per averli commessi <sup>(206)</sup>.

I reati generati dall'odio e l'incitamento all'odio condividono lo stesso fine di ledere la dignità e il valore di un essere umano che appartiene a un particolare gruppo. Tuttavia, a differenza dei reati generati dall'odio, il discorso d'odio non costituisce necessariamente un reato.

**Nel quadro della CEDU**, la giurisprudenza della Cedu sull'incitamento all'odio è in evoluzione, con l'inclusione dell'incitamento all'odio su Internet, che comporta un equilibrio tra diversi diritti: il divieto di discriminazione, il diritto alla vita privata e la libertà d'espressione. Nei seguenti esempi, la Cedu ha confermato che il principio della non discriminazione può limitare il godimento degli altri diritti.

Esempio: nella causa *M'Bala M'Bala c. Francia* <sup>(207)</sup> il ricorrente era un comico condannato per aver espresso pareri antisemiti e negazionisti durante i suoi spettacoli dal vivo. Il ricorrente sosteneva che la condanna avesse violato la sua libertà d'espressione. La Cedu ha stabilito che i discorsi d'odio e di antisemitismo nonché il sostegno alla negazione dell'Olocausto non rientravano nella protezione offerta dell'articolo 10 della CEDU. La Corte ha altresì rilevato il tentativo del ricorrente di «deviare l'articolo 10 dalla sua reale funzione, utilizzando il diritto alla libertà d'espressione per fini incompatibili con il testo e lo spirito della convenzione e che, se ammesso, avrebbe contribuito a distruggere i diritti e le libertà in essa garantiti». Il suo ricorso è stato dichiarato inammissibile.

Esempio: nella causa *Vejdeland e a. c. Svezia* <sup>(208)</sup>, i ricorrenti sono stati condannati per aver distribuito in una scuola volantini con contenuti omofobi. La Cedu ha statuito che, in una società democratica, l'interferenza

<sup>(206)</sup> *Ibid.*

<sup>(207)</sup> Cedu, *M'Bala M'Bala c. Francia* (dec.), n. 25239/13, 20 ottobre 2015.

<sup>(208)</sup> Cedu, *Vejdeland e a. c. Svezia*, n. 1813/07, 9 febbraio 2012.



con l'esercizio da parte dei ricorrenti della libertà di espressione era stata necessaria per la protezione della reputazione e dei diritti degli altri e che pertanto non vi era stata violazione dell'articolo 10 della CEDU.

Esempio: nella causa *Karahmed c. Bulgaria* <sup>(209)</sup>, il ricorrente si era recato in una moschea di Sofia durante la consueta preghiera del venerdì. Lo stesso giorno, circa 150 sostenitori di un partito politico di destra sono andati a protestare contro il volume degli altoparlanti della chiamata alla preghiera della moschea. I manifestanti hanno urlato insulti contro i fedeli presenti e hanno lanciato uova e pietre. È scaturita poi una rissa tra diversi manifestanti e fedeli, quando i primi hanno installato i loro altoparlanti sul tetto della moschea per coprire l'audio delle preghiere e gli ultimi hanno tentato di toglierli. L'incapacità delle autorità nazionali di raggiungere un giusto equilibrio nelle loro misure per garantire l'esercizio effettivo e pacifico dei diritti dei manifestanti e i diritti del ricorrente e degli altri fedeli di pregare insieme, nonché di reagire adeguatamente a questi eventi e in particolare all'incitamento all'odio, ha significato un insuccesso dello Stato nell'ottemperare ai suoi obblighi positivi previsti dall'articolo 9 (libertà di religione) della CEDU.

Laddove i commenti di utenti terzi siano sotto forma di discorsi di istigazione all'odio e minacce dirette all'integrità fisica degli individui, gli Stati membri possono avere diritto di addossare la responsabilità ai portali di informazione online se non adottano le misure necessarie per eliminare tempestivamente le osservazioni chiaramente illecite, anche in mancanza di segnalazione da parte della presunta vittima o da parti terze.

Esempio: nella causa *Delfi AS c. Estonia* <sup>(210)</sup>, la società ricorrente era proprietaria di uno dei più grandi portali di informazione online in Estonia. In seguito alla pubblicazione sul portale di un articolo riguardante una compagnia di traghetti, sono stati postati sotto l'articolo vari commenti da terze parti anonime che contenevano minacce personali e un linguaggio offensivo contro il proprietario della compagnia. Il portale ha cancellato i commenti solo settimane più tardi e su richiesta del ricorrente, ma si è rifiutato di pagare i danni. È stato avviato un procedimento di diffamazione contro la società ricorrente, che è stata infine condannata a pagare un'ammenda di

<sup>(209)</sup> Cedu, *Karahmed c. Bulgaria*, n. 30587/13, 24 febbraio 2015.

<sup>(210)</sup> Cedu, *Delfi AS c. Estonia* [GC], n. 64569/09, 16 giugno 2015.

320 euro di danni. La Cedu ha ritenuto che l'obbligo di prevenire o eliminare i commenti illeciti e la sanzione di 320 euro imposta alla società ricorrente non avessero costituito una restrizione sproporzionata del suo diritto alla libertà d'espressione. Per quanto riguarda il contenuto dei commenti, è stato stabilito che le espressioni di odio e le palesi minacce erano chiaramente illecite e costituivano un incitamento all'odio e che non richiedevano quindi alcuna ulteriore analisi linguistica o giuridica <sup>(211)</sup>.

La Cedu ha considerato che l'obbligo per i grandi portali di informazione di adottare misure efficaci per limitare la divulgazione dei discorsi di incitamento all'odio e alla violenza non poteva essere equiparato alla «censura privata». Infatti, la capacità di una potenziale vittima di monitorare costantemente Internet era molto più limitata rispetto alla capacità di un grande portale commerciale e di informazione online di prevenire o rimuovere i commenti illeciti.

La Cedu è spesso chiamata a trovare un equilibrio tra i diritti delle controparti. I seguenti esempi riportano casi in cui l'esprimere le proprie opinioni è stato considerato più importante della necessità di sanzionare i discorsi di incitamento all'odio.

Esempio: nella causa *Perinçek c. Svizzera* <sup>(212)</sup>, il ricorrente, un accademico turco, è stato condannato per aver negato pubblicamente che vi fosse stato il genocidio del popolo armeno per mano dell'impero ottomano. Tenendo particolarmente conto del contesto in cui sono state fatte le dichiarazioni, del fatto che esse non hanno leso la dignità dei membri della comunità armena al punto da richiedere una condanna penale e che il diritto internazionale non imponeva alla Svizzera alcun obbligo di considerare reato tali dichiarazioni, la Cedu ha ritenuto che le dichiarazioni del ricorrente trattavano una questione di interesse pubblico e non avessero costituito un incitamento all'odio

<sup>(211)</sup> Cfr. Cedu, *Magyar Tartalomszolgáltatók Egyesülete e Index.hu Zrt c. Ungheria*, n. 22947/13, 2 febbraio 2016, in cui la Corte ha osservato che l'uso di frasi volgari non era di per sé decisivo e che fosse necessario tenere conto delle specificità dello stile di comunicazione su certi portali online. Le espressioni utilizzate nei commenti, pur appartenendo a uno stile di registro basso, erano frequenti nella comunicazione su molti portali online e l'impatto attribuibile era quindi ridotto.

<sup>(212)</sup> Cedu, *Perinçek c. Svizzera* [GC], n. 27510/08, 15 ottobre 2015.

o all'intolleranza. La Cedu ha concluso che in una società democratica non era necessario sanzionare penalmente il richiedente per proteggere i diritti della comunità armena in gioco nel caso di specie.

Esempio: nella causa *Sousa Goucha c. Portogallo* <sup>(213)</sup>, il ricorrente, un conosciuto conduttore televisivo omosessuale, è stato oggetto di uno scherzo durante un programma televisivo comico in diretta, nel corso del quale veniva apostrofato come donna. La Cedu non ha ritenuto che uno scherzo che paragona un uomo omosessuale a una donna costituisca un discorso omofobo di incitamento all'odio. Pertanto, la decisione delle autorità di non luogo a procedere non violava l'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della convenzione.

**Nel quadro del diritto internazionale**, l'articolo 20 dell'ICCPR sancisce che qualsiasi propaganda a favore della guerra e qualsiasi appello all'odio nazionale, razziale o religioso che costituisce incitamento alla discriminazione, all'ostilità o alla violenza devono essere vietati dalla legge.

A questo proposito, il Comitato dei diritti dell'uomo ha sottolineato che il divieto in virtù dell'articolo 20, paragrafo 1, riguarda tutte le forme di propaganda che minacciano o determinano un atto di aggressione o violazione della pace in contrapposizione con la Carta delle Nazioni Unite. Il paragrafo 2 è rivolto a qualsiasi appello all'odio nazionale, razziale o religioso che costituisce incitamento alla discriminazione, all'ostilità o alla violenza, indipendentemente se tale propaganda o appello abbia finalità interne o esterne allo Stato in questione <sup>(214)</sup>.

L'incitamento al genocidio è un crimine ai sensi del diritto internazionale, punibile anche se l'atto in questione non è illegale in base al diritto locale nel luogo e al momento dei fatti. Nella famosa sentenza contro Julius Streicher, il tribunale militare internazionale di Norimberga ritenne che «nei suoi interventi e articoli, settimana dopo settimana, mese dopo mese, egli aveva contagiato la mente tedesca con il virus dell'antisemitismo e incitato la popolazione alla persecuzione attiva» <sup>(215)</sup>. Il tribunale lo condannò per crimini contro l'umanità.

<sup>(213)</sup> Cedu, *Sousa Goucha c. Portogallo*, n. 70434/12, 22 marzo 2016.

<sup>(214)</sup> Comitato dei diritti umani, Osservazione generale n. 11.

<sup>(215)</sup> Tribunale militare internazionale, sentenza del 1° ottobre 1946, in: *The Trial of German Major War Criminals. Proceedings of the International Military Tribunal sitting at Nuremberg, Germany*, parte 22, pag. 501.

L'articolo III della convenzione dell'ONU per la prevenzione e la repressione del delitto di genocidio prevede che il genocidio, l'intesa mirante a commettere genocidio, l'incitamento diretto e pubblico a commettere genocidio, il tentativo di genocidio e la complicità nel genocidio siano punibili.

Nel 2003 il tribunale internazionale penale per il Ruanda istituito dalle Nazioni Unite ha condannato tre dirigenti dei media come figure chiave nella campagna mediatica volta a incitare l'etnia hutu a uccidere i tutsi in Ruanda nel 1994 <sup>(216)</sup>. I dirigenti sono stati condannati per genocidio, incitamento diretto e pubblico a commettere genocidio, intesa mirante a commettere genocidio nonché sterminio e persecuzione in quanto crimini contro l'umanità. L'aula ha osservato che «l'incitamento all'odio è una forma discriminatoria di aggressione che distrugge la dignità dei membri del gruppo sotto attacco. Crea una condizione di inferiorità non solo agli occhi dei membri del gruppo stesso, ma anche agli occhi degli altri che li percepiscono e trattano come meno che umani. La denigrazione di una persona sulla base della sua identità etnica o appartenenza a un altro gruppo in se e per sé nonché nelle sue altre conseguenze può essere un danno irreversibile» <sup>(217)</sup>.

---

<sup>(216)</sup> ONU, Tribunale internazionale penale per il Ruanda, *Procuratore c. Ferdinand Nahimana, Jean-Bosco Barayagwiza e Hassan Ngeze*, causa n. ICTR-99-52-T.

<sup>(217)</sup> *Ibid.*

# 3

## Giustificazioni del trattamento meno favorevole nel quadro delle normative europee della non discriminazione



UE	Argomenti trattati	CDE
<p><b>Giustificazione obiettiva:</b> direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 2, paragrafo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (2004/113/CE), articolo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 2, paragrafo 1, lettera b)</p> <p><b>Motivi specifici di giustificazione:</b></p> <p><b>Requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa:</b> direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 14, paragrafo 2; direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 4; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 4, paragrafo 1</p> <p><b>Organizzazioni religiose:</b> direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione 2000/78/CE, articolo 4, paragrafo 2</p> <p><b>Età:</b> direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 6</p> <p><b>Tutela della salute pubblica:</b> direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 2, paragrafo 5</p> <p>CGUE, C-354/16, <i>Ute Kleinsteuber c. Mars GmbH</i>, 2017</p>	<p>Giustificazioni del trattamento meno favorevole nel quadro delle normative europee della non discriminazione</p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione)</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>CGUE, C-188/15, <i>Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA</i> [Grande Sezione], 2017</p> <p>CGUE, C-416/13, <i>Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo</i>, 2014</p> <p>CGUE, C-285/98, <i>Tanja Kreil c. Repubblica federale di Germania</i>, 2000</p> <p>CGUE, C-207/98, <i>Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern</i>, 2000</p> <p>CGUE, causa 222/84, <i>Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary</i>, 1986</p>		

In determinate circostanze, i giudici possono ritenere ammissibile un'effettiva disparità di trattamento. Il sistema delle giustificazioni in materia di discriminazione, previsto nel quadro del diritto dell'Unione, ancorché si differenzi da quello della CEDU, è molto simile nella sostanza.

**Nel quadro della CEDU**, la Cedu segue un'impostazione che garantisce una giustificazione formulata in termini generali per quanto riguarda la discriminazione sia diretta sia indiretta. Per contro, il **diritto dell'UE** prevede soltanto eccezioni limitate e specifiche in relazione alla discriminazione diretta e una giustificazione generale esclusivamente con riferimento alla discriminazione indiretta. In altre parole, a norma delle direttive contro la discriminazione, nei casi di presunta discriminazione diretta la disparità di trattamento può essere giustificata soltanto se è intesa a conseguire finalità specifiche, stabilite espressamente in queste direttive.

Resta inteso che il criterio di giustificazione sui motivi oggettivi ai sensi della CEDU e quello sulle eccezioni alle direttive contro la discriminazione sono molto simili. Entrambi i criteri presuppongono la valutazione della legittimità degli obiettivi perseguiti e la proporzionalità dei mezzi impiegati per raggiungerli.

## 3.1. Applicazione della giustificazione oggettiva in base alla CEDU

### Punti salienti

- Nel quadro della CEDU, la disparità di trattamento nei casi di presunta discriminazione diretta e indiretta è soggetta ad una giustificazione oggettiva.
- La differenza di trattamento può essere giustificata qualora persegua una finalità legittima e se i mezzi adoperati per conseguirla siano appropriati e necessari.

**Nel quadro della CEDU** una giustificazione generale è prevista per quanto riguarda la discriminazione sia diretta sia indiretta. Secondo la Cedu:

«una differenza nel trattamento riservato a persone in situazioni relativamente comparabili [...] è discriminatoria se è priva di giustificazione obiettiva e ragionevole, cioè se non persegue uno scopo legittimo o se non sussiste un ragionevole rapporto di proporzionalità tra i mezzi impiegati e lo scopo che si intende conseguire» <sup>(218)</sup>.

Pertanto, una disparità di trattamento giustificata non costituirà discriminazione.

La giurisprudenza della Cedu è meno disposta ad accettare le disparità di trattamento legate ad aspetti ritenuti fondamentali per la dignità della persona, come la discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sulla sfera privata e familiare, ed è più propensa

Per giustificare una differenza di trattamento occorre dimostrare:

- che la norma o la prassi in questione persegua una finalità legittima;
- che i mezzi scelti per conseguire tale finalità (cioè la misura che ha determinato la differenza di trattamento) siano proporzionati e necessari per il suo conseguimento.

Per stabilire se la differenza di trattamento sia proporzionata, il giudice deve accertare che:

- non esistano altri mezzi per conseguire la finalità perseguita che pregiudichino in misura minore il diritto alla parità di trattamento. In altre parole, che lo svantaggio subito sia il livello di pregiudizio minimo necessario per conseguire detta finalità;
- la finalità perseguita sia sufficientemente importante da giustificare tale livello di pregiudizio.

<sup>(218)</sup> Cedu, *Burden c. Regno Unito* [GC], n. 13378/05, 29 aprile 2008, punto 60; Cedu, *Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, 22 marzo 2016, punto 69.

ad accettare una differenza di trattamento legata a considerazioni generali di politica sociale, soprattutto se hanno dei risvolti fiscali. La Cedu usa in questo contesto l'espressione «margine di apprezzamento» in riferimento all'ambito di discrezionalità dello Stato nel determinare se il diverso trattamento sia giustificato. Nei casi in cui tale margine è considerato ridotto, la Cedu esercita un livello di scrutinio più elevato.

## 3.2. Applicazione della giustificazione oggettiva nel quadro del diritto europeo

### Punto saliente

- Nel quadro del diritto europeo, la giustificazione oggettiva è prevista per quanto riguarda la discriminazione indiretta.

**In base al diritto dell'UE**, una formulazione analoga di una possibile giustificazione oggettiva si ritrova nelle direttive dell'UE contro la discriminazione per quanto riguarda la discriminazione indiretta. La direttiva sull'uguaglianza razziale recita:

«[s]ussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari» <sup>(219)</sup>.

Ad esempio, in una causa riguardante il collocamento dei contatori elettrici ad una altezza inaccessibile <sup>(220)</sup>, la CGUE ha dichiarato che per giustificare tale prassi il giudice del rinvio dovrebbe stabilire se esistano altri mezzi appropriati e meno restrittivi per conseguire le finalità perseguite (assicurare la sicurezza

<sup>(219)</sup> Direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 2, paragrafo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 2, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 2, paragrafo 1, lettera b).

<sup>(220)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015 (descritta in dettaglio alla [sezione 2.2.3](#)).



della trasmissione di energia elettrica e il corretto rilevamento del consumo di corrente). In mancanza di tali misure, la prassi non sarebbe sproporzionata solo se ai residenti del quartiere venisse arrecato pregiudizio nell'accesso alla fornitura di energia elettrica a condizioni che non siano di carattere offensivo o stigmatizzante e che consentano loro di controllare regolarmente il proprio consumo di energia elettrica.

Nel contesto dell'occupazione, la CGUE è poco incline ad accettare le disparità di trattamento per motivi di gestione legati agli interessi economici dei datori di lavoro e tende ad accettare più facilmente il diverso trattamento finalizzato a realizzare obiettivi più ampi di politica sociale e in materia di lavoro in ragione delle conseguenze fiscali associate. Nelle fattispecie che si attagliano a queste considerazioni, la CGUE accorda agli Stati un ampio «margine di discrezionalità». Ad esempio, la CGUE ha stabilito che la finalità di promuovere l'istruzione superiore <sup>(221)</sup> o di compensare gli svantaggi derivanti dalle interruzioni di carriera per allevare i figli <sup>(222)</sup> erano scopi legittimi che possono giustificare la discriminazione indiretta. Al contrario, la CGUE ha sottolineato che l'obiettivo di limitare la spesa pubblica non può fungere da giustificazione <sup>(223)</sup>.

La CGUE ha adottato approcci simili nel rispetto del principio di non discriminazione garantito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. La CGUE ha precisato che una differenza di trattamento è giustificata se si fonda su un criterio obiettivo e ragionevole, vale a dire qualora essa sia rapportata a un legittimo scopo perseguito dalla normativa in questione, e tale differenza sia proporzionata allo scopo perseguito dal trattamento di cui trattasi <sup>(224)</sup>.

Esempio: la CGUE ha precisato in modo dettagliato il concetto di giustificazione obiettiva nella causa *Bilka-Kaufhaus GmbH c. Weber Von Hartz* <sup>(225)</sup>. Nella fattispecie, i dipendenti a orario ridotto, esclusi dal regime pensionistico aziendale della Bilka (un grande magazzino), sostenevano che tale esclusione costituiva una discriminazione indiretta nei confronti delle donne, in quanto

<sup>(221)</sup> CGUE, C-238/15, *Maria do Céu Bragança Linares Verruga e a. c. Ministre de l'Enseignement supérieur e de la recherche*, 14 dicembre 2016.

<sup>(222)</sup> CGUE, C-173/13, *Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17 luglio 2014.

<sup>(223)</sup> CGUE, cause riunite C-4/02 e C-5/02, *Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen*, 23 ottobre 2003.

<sup>(224)</sup> CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014.

<sup>(225)</sup> CGUE, causa 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber Von Hartz*, 13 maggio 1986.

queste ultime rappresentavano la maggioranza dei lavoratori a orario ridotto. La CGUE ha rilevato che tale prassi costituiva una discriminazione indiretta, a meno che la differenza nel trattamento potesse essere giustificata. A tale scopo, era necessario dimostrare che: «i mezzi scelti dalla Bilka rispondono ad un'effettiva esigenza dell'impresa, sono idonei a raggiungere l'obiettivo da questa perseguito e sono a tal fine necessari».

La Bilka sosteneva che la differenza di trattamento mirava a scoraggiare il lavoro a orario ridotto e a incentivare il lavoro a tempo pieno, in quanto i lavoratori a orario ridotto tendevano a rifiutare di lavorare nel tardo pomeriggio e di sabato, rendendo più difficile garantire la presenza di personale sufficiente. La CGUE ha rilevato che tale finalità potrebbe essere legittima. Non ha tuttavia risposto alla questione se l'esclusione dal regime pensionistico dei lavoratori a orario ridotto fosse proporzionata al suo conseguimento. Il criterio secondo cui le misure adottate devono essere «necessarie» comporta la necessità di dimostrare che non esistono mezzi alternativi ragionevoli che arrechino minore pregiudizio al principio della parità di trattamento. La CGUE ha lasciato al giudice nazionale il compito di applicare la legge alla fattispecie.

### 3.3. Motivi specifici di giustificazione nel quadro del diritto dell'UE

#### Punti salienti

- Il diritto dell'Unione prevede a tal fine eccezioni specifiche, adattate al contesto del campo di tutela.
- Tra le eccezioni specifiche figurano:
  - o i requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
  - o le eccezioni riguardanti le organizzazioni religiose;
  - o le eccezioni specifiche per la discriminazione basata sull'età.

Come si è visto, le direttive contro la discriminazione prevedono un insieme di motivi specifici di giustificazione che permettono di giustificare le disparità di trattamento in un numero limitato di circostanze. L'«eccezione relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa»

è presente in tutte le direttive <sup>(226)</sup> (tranne la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, che non riguarda l'occupazione). Il requisito permette ai datori di lavoro di riservare alle persone un diverso trattamento in ragione di un motivo rientrante fra quelli che formano oggetto del divieto di discriminazione, qualora quest'ultimo sia intrinsecamente legato all'idoneità o alle qualifiche richieste per svolgere un determinato lavoro <sup>(227)</sup>. Le altre due eccezioni sono previste soltanto dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) <sup>(228)</sup>. In primo luogo, è ammessa la discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali nel caso delle attività professionali di organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione <sup>(229)</sup>. In secondo luogo, è ammessa la discriminazione in ragione dell'età in determinate circostanze <sup>(230)</sup>. L'approccio restrittivo della CGUE nei riguardi delle eccezioni a sostegno della differenza di trattamento lascia supporre che le eventuali eccezioni saranno interpretate in senso restrittivo, tenuto conto della tendenza della Corte a porre l'accento sull'importanza dei diritti individuali sanciti dalle normative dell'UE <sup>(231)</sup>.

Inoltre, l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione ha introdotto un'eccezione al divieto di discriminazione per ragioni legate alla tutela della sicurezza pubblica. Adottando tale disposizione si intendeva prevenire e comporre, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, un conflitto tra, da una parte, il principio della parità di trattamento e, dall'altra, la necessità di assicurare l'ordine, la sicurezza e la salute pubblici, la prevenzione dei reati nonché la tutela dei diritti e delle libertà individuali. Questi sono tutti indispensabili al funzionamento di una società democratica. Poiché detto articolo 2, paragrafo 5, istituisce una deroga al principio di non discriminazione, deve essere interpretato in maniera restrittiva. La CGUE ha stabilito ad esempio che, per quanto riguarda la sicurezza aerea, le misure che tendono ad evitare gli incidenti aeronautici mediante il controllo dell'idoneità

<sup>(226)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 14, paragrafo 2; direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 4; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 4, paragrafo 1.

<sup>(227)</sup> *Ibid.*

<sup>(228)</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pagg. 16-22).

<sup>(229)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 4, paragrafo 2.

<sup>(230)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 6.

<sup>(231)</sup> Cfr., ad esempio, CGUE, causa 222/84, *Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15 maggio 1986, punto 36.

e delle capacità fisiche dei piloti affinché errori umani non siano all'origine di tali incidenti rientrano nell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva. Tuttavia, ha rilevato che la disposizione che vieta ai piloti di continuare a lavorare dopo i 60 anni di età era sproporzionata <sup>(232)</sup>. La Corte ha altresì sostenuto che la disposizione che prevede un limite di età di 68 anni per l'esercizio dell'attività di dentista convenzionato in base ai regimi legali di assicurazione malattia può essere considerata compatibile con l'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva, qualora prevenga un rischio di grave alterazione dell'equilibrio finanziario del sistema previdenziale al fine di garantire un elevato livello di protezione della salute <sup>(233)</sup>.

### 3.3.1. Requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Secondo le direttive contro la discriminazione, per quanto riguarda il settore dell'occupazione:

«gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a [un motivo oggetto del divieto di discriminazione] non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato» <sup>(234)</sup>.

Questa giustificazione permette ai datori di lavoro di riservare alle persone un diverso trattamento sulla base di una caratteristica protetta, qualora tale caratteristica sia direttamente legata all'idoneità o alla competenza a svolgere le mansioni richieste in un determinato impiego.

<sup>(232)</sup> CGUE, C-447/09, *Reinhard Prigge e a. c. Deutsche Lufthansa AG* [Grande Sezione], 13 settembre 2011, descritta alla [sezione 3.3.3](#).

<sup>(233)</sup> CGUE, C-341/08, *Domnica Petersen c. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [Grande Sezione], 12 gennaio 2010, punti 60-64.

<sup>(234)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 14, paragrafo 2; direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 4; direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 4, paragrafo 1.

Esempio: nella causa *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo* <sup>(235)</sup> (descritta alla [sezione 5.5](#)), la controversia riguarda la fissazione dell'età massima a 30 anni per l'assunzione degli agenti della polizia locale. La CGUE ha confermato che il possesso di capacità fisiche particolari può essere considerato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE). Ha inoltre osservato che «il possesso di capacità fisiche particolari è una caratteristica legata all'età» <sup>(236)</sup>. Tuttavia, in questo caso, la CGUE ha concluso che l'età massima era sproporzionata <sup>(237)</sup>.

Esiste un insieme consolidato di professioni alle quali si applica la deroga relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa: nella causa *Commissione c. Germania* la CGUE, basandosi su un'indagine della Commissione relativa all'applicazione della deroga alla discriminazione sessuale, ha indicato alcune attività lavorative per le quali potrebbe essere applicabile la deroga <sup>(238)</sup>. È stata prestata particolare attenzione alle professioni artistiche, per le quali possono essere necessari attributi che fanno parte delle caratteristiche individuali di una persona, per esempio la richiesta di una cantante perché una voce femminile si adatta meglio allo stile di esecuzione, di un giovane attore per una determinata parte, di una persona non disabile per un corpo di ballo, di indossatori di sesso maschile o femminile per particolari sfilate di moda. Con questo tuttavia non si intende fornire un elenco esaustivo. Altri esempi possono essere l'assunzione di una persona di origine cinese in un ristorante cinese per preservarne l'autenticità, oppure di una donna in un centro benessere per sole donne.

<sup>(235)</sup> CGUE, C-416/13, *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, 13 novembre 2014.

<sup>(236)</sup> *Ibid.*, punto 37.

<sup>(237)</sup> Cfr. per motivazione della CGUE la [sezione 5.5](#). Cfr. con CGUE, C-229/08, *Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main* [Grande Sezione], 12 gennaio 2010, punto 40, dove la CGUE ha confermato l'età massima di 30 anni per i funzionari in prima linea. La CGUE ha asserito che la forma fisica era una caratteristica legata all'età e che in questo caso costituiva un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò in ragione del fatto che le mansioni dei funzionari in prima linea richiedono una capacità fisica eccezionalmente elevata. Cfr. anche con CGUE, C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias* [Grande Sezione], 15 novembre 2016, descritta alla [sezione 5.5](#), in cui la CGUE ha ritenuto che l'età massima di 35 anni per l'assunzione degli agenti di polizia non costituisca un trattamento discriminatorio.

<sup>(238)</sup> CGUE, causa 248/83, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica federale di Germania*, 21 maggio 1985.

Esempio: nella causa *Commissione c. Francia* <sup>(239)</sup>, la CGUE ha stabilito che in alcune circostanze non è illegittimo riservare posti di lavoro principalmente agli uomini nelle carceri maschili e principalmente alle donne nelle carceri femminili. Tuttavia l'eccezione si può far valere soltanto per i posti che comportano lo svolgimento di mansioni per le quali l'appartenenza all'uno o all'altro sesso costituisce un fattore decisivo. Nella fattispecie le autorità francesi intendevano riservare una quota dei posti agli uomini, in quanto l'attività lavorativa poteva comportare l'uso della forza per dissuadere eventuali fomentatori di disordini, oltre ad altre mansioni per cui gli uomini erano ritenuti più idonei. Sebbene la CGUE abbia accolto gli argomenti in linea di principio, le autorità francesi non avevano soddisfatto il criterio della trasparenza per quanto riguarda le attività specifiche che potevano essere espletate soltanto dagli uomini; le indicazioni generali sull'idoneità dell'uno o dell'altro sesso non sono sufficienti.

Esempio: nella causa *Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* <sup>(240)</sup>, un'agente di polizia che prestava servizio nell'Irlanda del Nord aveva presentato ricorso contro il mancato rinnovo del suo contratto. Il commissario capo aveva giustificato la decisione spiegando che le agenti non erano addestrate a maneggiare armi da fuoco in virtù del fatto che non si poteva escludere «la possibilità che, in una situazione di gravi disordini interni, il porto di armi da fuoco da parte di donne poliziotto le esponga a un più grave rischio di attentati e sia pertanto in contrasto con le esigenze della pubblica sicurezza». La CGUE ha concluso che, sebbene si debbano prendere in considerazione i pericoli per la sicurezza, tali pericoli riguardano allo stesso modo gli uomini e le donne e queste ultime non sono esposte a un rischio maggiore. A meno che la giustificazione riguardi le condizioni biologiche specifiche delle donne, per esempio la protezione del nascituro durante la gravidanza, la differenza di trattamento non può essere giustificata dal fatto che l'opinione pubblica esige che le donne siano protette.

Esempio: nella causa *Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern* <sup>(241)</sup>, la ricorrente, in stato di gravidanza, era stata esclusa da un posto di infermiera con contratto a tempo indeterminato che prevedeva lo svolgimento di una parte sostanziale dell'attività lavorativa in sala operatoria. La decisione

<sup>(239)</sup> CGUE, causa 318/86, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica francese*, 30 giugno 1988.

<sup>(240)</sup> CGUE, causa 222/84, *Marquerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15 maggio 1986.

<sup>(241)</sup> CGUE, C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern*, 3 febbraio 2000.

era stata giustificata con il motivo che il feto avrebbe potuto subire danni a causa dell'esposizione a sostanze nocive utilizzate in sala operatoria. La CGUE ha stabilito che, poiché il posto era a tempo indeterminato, risultava sproporzionato rifiutare l'assunzione alla ricorrente, in quanto la sua incapacità di svolgere il lavoro in sala operatoria era soltanto temporanea. Le restrizioni relative alle condizioni di lavoro delle donne in gravidanza erano legittime, ma dovevano essere strettamente limitate alle mansioni che avrebbero esposto la ricorrente a situazioni dannose e non potevano comportare un'esclusione generale dal lavoro.

Esempio: nella causa *Asma Bougnaoui e ADDH c. Micropole SA* <sup>(242)</sup> (descritta alla [sezione 5.8](#)), la CGUE ha stabilito che indossare un velo islamico al lavoro potrebbe essere considerato come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La CGUE ha ritenuto che il requisito di una regola discriminante previsto dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione fosse giustificato solo se oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. La deroga, pertanto, non include considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente che non desidera essere servito da una dipendente che indossa un velo islamico.

Esempio: in una causa <sup>(243)</sup> austriaca, un ginecologo di sesso maschile ha denunciato il regolamento della procedura di aggiudicazione di un appalto con l'assicurazione malattia obbligatoria. Ai candidati di sesso femminile veniva automaticamente assegnato il 10 % di punti in più nella procedura di selezione. Il ricorrente ha sostenuto che, nonostante avesse ottenuto il numero massimo di punti in tutte le categorie, era stato inserito al terzo posto nell'elenco a causa dei punti di vantaggio assegnati ai medici donne. La Corte suprema austriaca ha stabilito che, considerate le circostanze della fattispecie, il sesso era un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in quanto non vi era un numero sufficiente di ginecologhe (solo il 23 % erano donne) e alcune pazienti prediligono un medico donna.

Il diciottesimo considerando della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione contiene precisazioni sull'eccezione relativa al requisito essenziale

<sup>(242)</sup> CGUE, C-188/15, *Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA* [Grande Sezione], 14 marzo 2017.

<sup>(243)</sup> Austria, Corte costituzionale austriaca, [V 54/2014-20](#), 9 dicembre 2014.

e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa per quanto riguarda taluni servizi pubblici legati alla sicurezza. Non si tratta di un'eccezione distinta, ma di una clausola che rende esplicita una delle conseguenze dell'eccezione relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa in un contesto specifico:

«La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi» <sup>(244)</sup>.

Di norma tale clausola si può applicare a una situazione in cui si rifiuta l'assunzione di persone disabili o che hanno superato una certa età per impieghi considerati molto impegnativi sul piano fisico. Al riguardo, l'articolo 3, comma 4, della direttiva permette agli Stati membri di escludere espressamente le forze armate dal campo di applicazione della direttiva. Sebbene questa disposizione non figuri nella direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), per capire come potrebbe operare facciamo ora riferimento a due casi di discriminazione fondata sul sesso nelle forze armate. Tali casi sono stati esaminati ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, che prevedeva la tutela relativa al «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ora contenuta nell'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione).

Esempio: nella causa *Sirdar c. The Army Board and Secretary of State for Defence* <sup>(245)</sup>, la ricorrente aveva prestato servizio come cuoca in un'unità d'assalto. Era stata licenziata in seguito a tagli della spesa militare che avevano introdotto il principio dell'«interoperabilità» per le unità d'assalto. L'«interoperabilità» prevedeva che ciascun componente dell'unità fosse in grado di combattere, a causa della scarsità di effettivi. La CGUE ha riconosciuto che le unità combattenti speciali composte esclusivamente da uomini erano giustificate allo scopo di garantire l'efficienza bellica e che

<sup>(244)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione 2000/78/CE (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 17).

<sup>(245)</sup> CGUE, C-273/97, *Angela Maria Sirdar c. The Army Board e Secretary of State for Defence*, 26 ottobre 1999.



il principio dell'interoperabilità escludeva quindi le donne. Ciò era dovuto al fatto che le unità d'assalto erano forze speciali di piccole dimensioni, di norma impiegate nella prima ondata di un attacco. La CGUE ha concluso che la norma era necessaria al fine di garantire l'efficienza bellica.

Esempio: nella causa *Kreil c. Repubblica federale di Germania* <sup>(246)</sup>, la ricorrente aveva presentato domanda di impiego come elettrotecnico nelle forze armate. Il posto le era stato però negato in quanto le donne erano escluse da tutti gli impieghi militari comportanti l'uso di armi e potevano essere arruolate soltanto nei servizi di sanità e nelle formazioni di musica militare. La CGUE ha ritenuto che la portata di tale esclusione fosse troppo ampia, in quanto si applicava alla quasi totalità degli impieghi militari per il solo motivo che avrebbero potuto comportare la necessità di utilizzare armi. Qualsiasi giustificazione deve essere più strettamente correlata con le funzioni normalmente svolte in un determinato impiego. Per altro verso, la credibilità della giustificazione addotta dal governo appariva dubbia anche perché nei servizi accessibili alle donne era comunque previsto un avviamento all'uso delle armi a fini di autodifesa e di pronto soccorso. La misura non era quindi proporzionata al conseguimento dell'obiettivo perseguito. Non si possono inoltre fare distinzioni tra le donne e gli uomini per il motivo che le donne hanno bisogno di maggiore protezione, eccetto il caso in cui tali distinzioni riguardino fattori specifici della condizione biologica della donna, per esempio l'esigenza di protezione durante la gravidanza.

In futuro potrebbe diventare sempre più difficile giustificare la discriminazione fondata sul sesso per motivi di efficacia o efficienza di determinati servizi di sicurezza o di emergenza, in quanto i ruoli di genere e gli atteggiamenti sociali si modificano nel tempo. Gli Stati membri sono tenuti a rivedere periodicamente le misure restrittive tenendo conto di tale evoluzione <sup>(247)</sup>.

### 3.3.2. Organizzazioni religiose

La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione permette specificamente alle organizzazioni fondate sulla «religione» o sulle «convinzioni personali» di imporre talune condizioni ai loro dipendenti. L'articolo 4, paragrafo 2, afferma che la direttiva non pregiudica «il diritto delle chiese o delle

<sup>(246)</sup> CGUE, C-285/98, *Tanja Kreil c. Repubblica federale di Germania*, 11 gennaio 2000.

<sup>(247)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 31, paragrafo 3.

altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali [...] di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione». Inoltre i datori di lavoro collegati a organizzazioni religiose possono rientrare nell'eccezione del «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», che ammette una differenza di trattamento basata sui principi religiosi dell'organizzazione.

L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, permette quindi a organizzazioni quali le chiese di rifiutare, per esempio, l'assunzione di donne destinate all'ufficio di prete, pastore o ministro del culto, qualora ciò sia in contrasto con i dogmi di tale religione. La CGUE non si è ancora confrontata con questa disposizione, la quale è stata però applicata a livello nazionale. Di seguito si riportano due esempi nei quali è stata sollevata questa eccezione per giustificare la differenza di trattamento basata sulla religione/convinzioni personali.

Esempio: in una causa davanti ai tribunali tedeschi <sup>(248)</sup>, un dipendente di una struttura per la custodia dei bambini gestito da un'associazione cattolica è stato licenziato per aver lasciato la chiesa cattolica. Il tribunale federale del lavoro ha stabilito che il ricorrente aveva violato il suo obbligo di lealtà. Sebbene il lavoro non fosse di natura religiosa, la sua religione e convinzioni personali costituivano un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Esempio: nella causa *Amicus* <sup>(249)</sup>, i giudici britannici sono stati chiamati a pronunciarsi sulla compatibilità delle normative nazionali che recepiscono l'eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa nel contesto delle organizzazioni religiose rispetto alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. È stato rilevato che qualsiasi eccezione al principio della parità di trattamento deve essere interpretata in senso restrittivo. Secondo le normative nazionali, la disparità di trattamento era consentita se l'assunzione era destinata «agli scopi di una religione organizzata», ed è stato sottolineato che tale formulazione era molto più ristretta rispetto a quella facente riferimento «agli scopi di un'organizzazione religiosa». I giudici hanno quindi accolto

<sup>(248)</sup> Germania, Tribunale federale del lavoro, 2 AZR 579/12, 25 aprile 2013.

<sup>(249)</sup> Regno Unito, High Court del Regno Unito, *Amicus MSF Section, R. (su domanda di) c. Secretary of State for Trade and Industry* [2004] EWHC 860 (Admin), 26 aprile 2004.

l'argomentazione del governo secondo cui l'eccezione dovrebbe applicarsi a un numero alquanto limitato di impieghi legati alla promozione o alla rappresentazione della religione, quali i ministri del culto, ma non può permettere a organizzazioni religiose, quali scuole confessionali o case di cura religiose, di affermare che un posto di insegnante (la cui finalità è l'istruzione) o di infermiere (la cui finalità è l'assistenza sanitaria) rientri negli «scopi di una religione organizzata».

### 3.3.3. Eccezioni basate sull'età

L'articolo 6 della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) <sup>(250)</sup> prevede due giustificazioni distinte per le disparità di trattamento collegate all'età.

L'articolo 6, paragrafo 1, permette la discriminazione in ragione dell'età nei casi in cui si perseguono «giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale», purché sia soddisfatto il criterio della proporzionalità. Sono forniti alcuni esempi di casi in cui le disparità di trattamento possono essere giustificate: l'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), permette la «fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione». L'elenco, tuttavia, non intende essere esaustivo e può essere ampliato secondo le fattispecie.

La CGUE ha sostenuto in varie occasioni che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella scelta non solo del perseguimento di una determinata finalità in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione <sup>(251)</sup>. La CGUE ha accettato diverse finalità che gli Stati convenuti possono invocare. Tuttavia, ha evidenziato che affinché gli obiettivi sociali e occupazionali siano legittimi, questi devono avere una «natura di pubblico interesse» <sup>(252)</sup>. Ad esempio, la Corte ha riconosciuto che «la finalità consistente nel realizzare una ripartizione equilibrata

<sup>(250)</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pagg. 16-22).

<sup>(251)</sup> CGUE, cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, *Thomas Specht e a. c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland*, 19 giugno 2014, punto 46.

<sup>(252)</sup> CGUE, C-388/07, *The Queen, su istanza di The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) c. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, 5 marzo 2009, punto 46.

delle fasce di età al fine di agevolare la programmazione dei pensionamenti, di assicurare la promozione dei funzionari, segnatamente di quelli più giovani, e di prevenire le controversie che potrebbero eventualmente sorgere in occasione dei collocamenti a riposo» fosse un obiettivo politico legittimo <sup>(253)</sup>. In una causa che riguarda il pensionamento d'ufficio dei professori universitari, la Corte ha stabilito che tra le finalità legittime potrebbero figurare l'attuazione di un sistema di insegnamento di qualità e l'ottimale ripartizione dei posti di professore tra le generazioni <sup>(254)</sup>. Nella causa *Abercrombie & Fitch Italia Srl* <sup>(255)</sup>, la CGUE ha esaminato se l'utilizzo di contratti a zero ore per i lavoratori di età pari o inferiore ai 25 anni e la cessazione automatica del contratto di lavoro quando il lavoratore compie 25 anni costituissero una discriminazione illegittima fondata sull'età. La Corte ha statuito che nulla osta alla disposizione, giacché persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari. Nella causa *Kleinstauber c. Mars GmbH* <sup>(256)</sup>, la CGUE ha stabilito che il metodo di calcolo della pensione anticipata per i lavoratori a tempo parziale non costituiva discriminazione. La CGUE ha altresì osservato che non si possono creare incentivi a restare nell'impresa fino all'età legale del pensionamento senza concedere al lavoratore che fa tale scelta un vantaggio rispetto al lavoratore che lasci l'impresa in anticipo. La Corte ha considerato che siffatti obiettivi, che mirano a stabilire un equilibrio tra gli interessi in gioco, nell'ambito di preoccupazioni che rientrano nella politica del lavoro e della protezione sociale, al fine di assicurare una prestazione di pensione professionale, possono essere considerati come finalità di interesse generale.

L'articolo 6, paragrafo 2, permette la discriminazione fondata sull'età per quanto riguarda l'accesso o il diritto alle prestazioni dei regimi professionali di sicurezza sociale, senza necessità di soddisfare il criterio della proporzionalità. La CGUE ha sottolineato che la deroga prevista dall'articolo 6, paragrafo 2, debba essere interpretata restrittivamente <sup>(257)</sup> e ha statuito che la progressività dei contributi pensionistici in funzione dell'età non rientri nell'ambito di questa disposizione <sup>(258)</sup>.

<sup>(253)</sup> CGUE, C-159/10 e C-160/10, *Gerhard Fuchs e Peter Köhler c. Land Hessen*, 21 luglio 2011, punto 60.

<sup>(254)</sup> CGUE, cause riunite C-250/09 e C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev c. Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv*, 18 novembre 2010, punto 52.

<sup>(255)</sup> CGUE, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, 19 luglio 2017.

<sup>(256)</sup> CGUE, C-354/16, *Ute Kleinstauber c. Mars GmbH*, 13 luglio 2017.

<sup>(257)</sup> CGUE, C-476/11, *HK Danmark c. Experian A/S*, 26 settembre 2013, punto 46.

<sup>(258)</sup> *Ibid.*, punto 54.

Esempio: nella causa *David Hütter c. Technische Universität Graz* <sup>(259)</sup>, la CGUE ha esaminato, in sede di rinvio, una normativa austriaca secondo la quale l'esperienza professionale maturata prima del compimento del diciottesimo anno di età non aveva valore ai fini della determinazione della retribuzione. Il signor Hütter e una sua collega avevano entrambi effettuato un periodo di apprendistato presso la TUG, al termine del quale erano stati assunti con contratto trimestrale. Sulla base della normativa in questione, la retribuzione del signor Hütter, poco più che diciottenne, veniva calcolata tenendo conto di un'esperienza lavorativa pari a 6,5 mesi, mentre quella della sua collega, che aveva 22 mesi più di lui, era calcolata in funzione di un'esperienza lavorativa di 28,5 mesi. Ciò determinava una differenza nella retribuzione mensile, pur avendo entrambi maturato un analogo periodo di servizio. La CGUE ha considerato in principio legittime le finalità della disposizione: 1) non svantaggiare coloro che hanno compiuto studi di istruzione secondaria superiore rispetto ai lavoratori che provengono dalla formazione professionale; e 2) non rendere più oneroso il costo dell'apprendistato e favorire in tal modo l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani che seguono questo tipo di formazione. Tuttavia, la CGUE ha constatato che non era stata fornita una giustificazione adeguata e oggettiva, in quanto la norma produceva un effetto sproporzionato sui lavoratori più giovani, soprattutto allorché, a parità di esperienza professionale, l'età dell'interessato influiva sul calcolo della retribuzione come nel caso di specie.

Esempio: la causa *Franz Lesar c. Telekom Austria AG* <sup>(260)</sup> riguarda anch'essa il diritto austriaco che esclude la rilevanza dei periodi di apprendistato e di lavoro svolti da un dipendente pubblico anteriormente al compimento del diciottesimo anno di età ai fini della maturazione del diritto a pensione e del calcolo del suo importo. La CGUE ha osservato che il regime pensionistico dei dipendenti pubblici costituisce un regime che fornisce ai lavoratori di un determinato settore professionale prestazioni destinate a sostituirsi alle prestazioni fornite da un regime legale di sicurezza sociale e intende garantire «la fissazione [...] di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2000/78. Di conseguenza, la CGUE ha stabilito che questa differenza di trattamento tra gli individui in funzione dell'età può essere giustificata laddove detta normativa sia volta a garantire la fissazione, in seno

<sup>(259)</sup> CGUE, C-88/08, *David Hütter c. Technische Universität Graz*, 18 giugno 2009.

<sup>(260)</sup> CGUE, C-159/15, *Franz Lesar c. Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt*, 16 giugno 2016.

a un regime pensionistico dei dipendenti pubblici, di requisiti di età uniformi per poter accedere al regime medesimo nonché per poter avere titolo alle prestazioni pensionistiche erogate nell'ambito del regime medesimo.

A seguito della sentenza emanata nella causa *Hütter*, il diritto austriaco è stato modificato. Tuttavia, le misure transitorie hanno continuato a recare pregiudizio a coloro che erano penalizzati in base al sistema precedente e quindi perpetuato la discriminazione fondata sull'età<sup>(261)</sup>. Il governo austriaco ha asserito che la nuova legge «era giustificata da considerazioni di bilancio». La CGUE ha affermato che le considerazioni di bilancio possono influenzare le misure adottate dallo Stato membro, ma non costituiscono di per sé un obiettivo legittimo ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione<sup>(262)</sup>.

Le finalità legittime stabilite nell'articolo 6, paragrafo 1, devono riguardare la politica del lavoro, il mercato del lavoro e la formazione professionale. Pertanto, solo talune limitate tipologie di finalità legittime possono essere invocate per giustificare la differenza di trattamento.

Esempio: nella causa *Hörnfeldt c. Posten Meddelande AB*<sup>(263)</sup>, la CGUE ha esaminato una misura nazionale, che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un dipendente per il solo motivo che quest'ultimo ha raggiunto l'età di 67 anni, e che non tiene conto del livello della pensione di vecchiaia che l'interessato percepirà. La CGUE ha stabilito che tale misura può essere obiettivamente e ragionevolmente giustificata da un obiettivo legittimo relativo alla politica del lavoro e del mercato del lavoro, laddove costituisca un mezzo appropriato e necessario per il conseguimento di tale obiettivo. La CGUE ha osservato che si tratta di un meccanismo che si basa sull'equilibrio da raggiungere tra considerazioni di ordine politico, economico,

<sup>(261)</sup> La nuova legge prende in considerazione periodi di formazione e di servizio anteriori al compimento del diciottesimo anno di età ma, nel contempo, introduce per i soli dipendenti pubblici vittime di tale discriminazione un prolungamento di tre anni del periodo necessario per la promozione. Cfr. CGUE, C-530/13, *Leopold Schmitzer c. Bundesministerin für Inneres* [Grande Sezione], 11 novembre 2014, punti 9-15. Cfr. anche C-417/13, *ÖBB Personenverkehr AG c. Gotthard Starjakob*, 28 gennaio 2015 e CGUE, C-529/13, *Georg Felber c. Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur*, 2 gennaio 2015.

<sup>(262)</sup> CGUE, C-530/13, *Leopold Schmitzer c. Bundesministerin für Inneres* [Grande Sezione], 11 novembre 2014, punto 41.

<sup>(263)</sup> CGUE, C-141/11, *Torsten Hörnfeldt c. Posten Meddelande AB*, 5 luglio 2012.

sociale, demografico e/o di bilancio, e dipende dalla scelta di prolungare la durata della vita attiva dei lavoratori o, al contrario, di prevederne un pensionamento anticipato.

Esempio: nella causa *Reinhard Prigge e a. c. Deutsche Lufthansa AG* <sup>(264)</sup>, la CGUE ha esaminato il pensionamento d'ufficio a sessant'anni per i piloti della Lufthansa. Una clausola contenuta in un contratto collettivo prevedeva la cessazione automatica del rapporto di lavoro alla fine del mese in cui si compiono i 60 anni di età. I limiti di età fissati nel contratto collettivo erano inferiori a quelli stabiliti nella legislazione nazionale. La CGUE ha osservato che i principi sanciti nella direttiva si applicano non solo alle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, ma anche ai contratti collettivi. Ferme restando le deroghe al principio della non discriminazione fondate sull'età previste dall'articolo 6, la CGUE ha stabilito che la sicurezza del traffico aereo non costituiva una finalità legittima ai sensi di questo articolo.

La CGUE ha rilevato che le considerazioni di sicurezza del traffico costituiscono una finalità legittima ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, e dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Tuttavia, considerate le circostanze della fattispecie, la cessazione automatica del rapporto di lavoro al compimento dei 60 anni di età era sproporzionata. La CGUE ha richiamato in particolare la legislazione nazionale e internazionale che consentiva il proseguimento di tale attività, a determinate condizioni, fino all'età di 65 anni. Inoltre, la CGUE ha osservato che non vi era alcuna ragione apparente per cui i piloti, al raggiungimento dei 60 anni, fossero considerati non più in possesso delle capacità fisiche per esercitare la loro attività lavorativa <sup>(265)</sup>.

<sup>(264)</sup> CGUE, C-447/09, *Reinhard Prigge e a. c. Deutsche Lufthansa AG* [Grande Sezione], 13 settembre 2011.

<sup>(265)</sup> Cfr. CGUE, C-45/09, *Gisela Rosenbladt c. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* [Grande Sezione], 12 ottobre 2010, in cui la CGUE ha statuito che i contratti collettivi che prevedono la cessazione automatica dei rapporti di lavoro per raggiungimento, da parte del lavoratore, dell'età pensionabile o di una età fissata (come 65 anni) possono costituire una discriminazione giustificata basata sull'età. La CGUE ha tenuto conto del fatto che i lavoratori che vanno in pensione hanno diritto a una compensazione economica sotto forma di una pensione e che il pensionamento d'ufficio si basa su un accordo che consente una considerevole flessibilità nell'uso del meccanismo, permettendo alle parti sociali di tenere debitamente conto della situazione globale del mercato del lavoro interessato, ma altresì delle caratteristiche specifiche delle attività lavorative in questione. La Corte ha altresì osservato che il diritto tedesco non impone automaticamente ai lavoratori di ritirarsi dal mercato del lavoro, in quanto vieta che venga negato un impiego in ragione dell'età ad una persona che intenda proseguire un'attività lavorativa dopo il raggiungimento dell'età pensionabile.

Esempio: nella causa *Commissione europea c. Ungheria* <sup>(266)</sup>, la CGUE ha esaminato la proporzionalità della legge che impone la cessazione dell'attività professionale dei giudici, dei procuratori e dei notai che abbiano compiuto 62 anni di età. Il governo ha difeso le disposizioni nazionali controverse sulla base del fatto che perseguivano due obiettivi, ovvero da un lato l'uniformazione del limite di età per la cessazione obbligatoria dell'attività nel pubblico impiego e dall'altro l'introduzione di una «ripartizione più equilibrata delle fasce di età» che agevoli l'accesso dei giovani giuristi alle professioni di giudice, di procuratore o di notaio e che garantisca loro una carriera più rapida. La CGUE ha dichiarato che tali finalità erano da ritenersi legittime. Tuttavia, la CGUE ha concluso che l'abbassamento dell'età pensionabile non era necessario e appropriato per conseguire tali finalità. Il motivo di tale conclusione era la natura subitanea dell'abbassamento dell'età di pensionamento da 70 a 62 anni in un solo anno. La CGUE ha affermato che le disposizioni abbassavano bruscamente e considerevolmente il limite di età senza prevedere misure transitorie. Questo implicava che le persone interessate non potevano prepararsi. Inoltre, la CGUE ha stabilito che le modifiche non potevano tradursi in una ripartizione delle fasce d'età realmente equilibrata nel medio e lungo termine. La CGUE ha spiegato che se nel 2012 la rotazione del personale sarebbe significativa a motivo della circostanza che otto classi di età sarebbero sostituite da una sola, tale tasso di rotazione subirà un rallentamento nel 2013 quando solo una classe d'età dovrà essere sostituita <sup>(267)</sup>.

La CGUE ha stabilito che la prova per la giustificazione obiettiva di una presunta giustificazione indiretta è molto simile alla giustificazione della discriminazione diretta fondata sull'età. Tuttavia, come evidenziato dalla CGUE, la prova non è identica. L'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione impone agli Stati membri l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata quale giustificazione in funzione dell'osservanza di un'elevata soglia probatoria <sup>(268)</sup>.

<sup>(266)</sup> CGUE, C-286/12, *Commissione europea c. Ungheria*, 6 novembre 2012.

<sup>(267)</sup> Una nuova legge adottata dal parlamento ungherese l'11 marzo 2013 ha abbassato l'età pensionabile dei giudici, dei procuratori e dei notai a 65 anni in un periodo di 10 anni.

<sup>(268)</sup> CGUE, C-388/07, *The Queen, su istanza di The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) c. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, 5 marzo 2009, punto 65.



Si rileva che l'approccio della CGUE è in linea con quello seguito dalla Cedu, la quale ha trattato la questione della differente età pensionabile alla luce della CEDU, come descritto nella causa *Andrle c. Repubblica ceca* <sup>(269)</sup> alla [sezione 4.2](#) e [5.1](#). In tal senso, le eccezioni relative all'età sono coerenti con l'impostazione adottata dai giudici rispetto alle giustificazioni basate su obiettivi di politica sociale e in materia di occupazione.

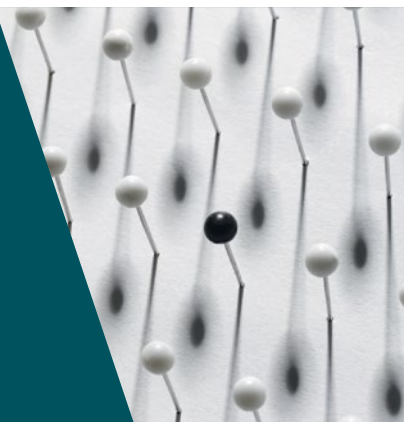
---

<sup>(269)</sup> Cedu, *Andrle c. Repubblica ceca*, n. 6268/08, 17 febbraio 2011.



# 4

## Aree selezionate di protezione



UE	Argomenti trattati	CDE
<p>TFUE, articolo 157</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 3, paragrafo 1, lettera a)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 3, paragrafo 1, lettera a)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 1, articolo 14, paragrafo 1, lettera a)</p> <p>Direttiva del Consiglio (2003/109/CE), articolo 11, paragrafo 1, lettera a)</p> <p>CGUE, C-548/15, <i>J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën</i>, 2016</p> <p>CGUE, C-122/15, <i>C.</i>, 2016</p> <p>CGUE, C-267/12, <i>Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-81/12, <i>Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-7/12, <i>Nadežda Riežniece c. Zemkopības ministrija e Lauku atbalsta dienests</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-147/08, <i>Jürgen Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg</i> [Grande Sezione], 2011</p> <p>CGUE, C-79/99, <i>Julia Schnorbus c. Land Hessen</i>, 2000</p> <p>CGUE, C-116/94, <i>Jennifer Meyers c. Adjudication Officer</i>, 1995</p>	<p>Occupazione</p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>I.B. c. Grecia</i>, n. 552/10, 2013</p> <p>Cedu, <i>Danilenkov e a. c. Russia</i>, n. 67336/01, 2009</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>TFUE, articolo 18</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE)</p> <p>Direttiva del Consiglio (2003/109/CE), articolo 11, paragrafo 1, lettera d)</p> <p>CGUE, C-299/14, <i>Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Joanna García-Nieto e a.</i>, 2016</p> <p>CGUE, C-318/13, <i>X.</i>, 2014</p> <p>CGUE, C-20/12, <i>Elodie Giersch c. État du Grand-Duché de Luxembourg</i>, 2013</p> <p>CGUE, causa 32/75, <i>Anita Cristini c. Société nationale des chemins de fer français</i>, 1975</p>	<p><b>Welfare e sicurezza sociale</b></p>	<p>CEDU, articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 14 (divieto di atti discriminatori), protocollo n. 1, articolo 1 (protezione della proprietà)</p> <p>Cedu, <i>Gouri c. Francia</i> (dec.), n. 41069/11, 2017</p> <p>Cedu, <i>Bah c. Regno Unito</i>, n. 56328/07, 2011</p> <p>Cedu, <i>Stummer c. Austria</i> [GC], n. 37452/02, 2011</p> <p>Cedu, <i>Andrle c. Repubblica ceca</i>, n. 6268/08, 2011</p>
<p>TFUE, articolo 18</p> <p>Regolamento relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (1612/68), articolo 12</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 3, paragrafo 1, lettera g)</p> <p>Direttiva del Consiglio (2003/109/CE), articolo 11, paragrafo 1, lettera b)</p> <p>CGUE, C-491/13, <i>Mohamed Ali Ben Alaya c. Bundesrepublik Deutschland</i>, 2014</p> <p>CGUE, cause riunite C-523/11 e C-585/11, <i>Laurence Prinz c. Region Hannover e Seeberger c. Studentenwerk Heidelberg</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-147/03, <i>Commissione delle Comunità europee c. Repubblica d'Austria</i>, 2005</p> <p>CGUE, causa 9/74, <i>Donato Casagrande c. Landeshauptstadt München</i>, 1974</p>	<p><b>Istruzione</b></p>	<p>CEDU, articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 14 (divieto di atti discriminatori), protocollo n. 1, articolo 2 (diritto all'istruzione)</p> <p>Cedu, <i>Çam c. Turchia</i>, n. 51500/08, 2016</p> <p>Cedu, <i>Ponomyarovi c. Bulgaria</i>, n. 5335/05, 2011</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, paragrafo 13 del preambolo</p> <p>Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, articolo 57</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 3, paragrafo 1, lettera h)</p> <p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 7, articolo 34, paragrafo 3</p> <p>Direttiva del Consiglio (2003/109/CE), articolo 11, paragrafo 1, lettera f)</p> <p>CGUE, C-83/14, «CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [Grande Sezione], 2015</p> <p>CGUE, C-571/10, <i>Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.</i> [Grande Sezione], 2012</p>	<p><b>Accesso alla fornitura di beni e servizi, inclusi gli alloggi</b></p>	<p>CEDU, articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 14 (divieto di atti discriminatori), protocollo n. 1, articolo 1 (protezione della proprietà)</p> <p>CSE, articolo E (non discriminazione), articolo 13, paragrafo 4, e articolo 31, paragrafo 1</p> <p>Cedu, <i>Moldovan e a. c. Romania (n. 2)</i>, nn. 41138/98 e 64320/01, 2005</p> <p>Cedu, <i>Vrountou c. Cipro</i>, n. 33631/06, 2015</p> <p>Cedu, <i>Hunde c. Paesi Bassi</i> (dec.), n. 17931/16, 2016</p> <p>CEDS, <i>Conference of European Churches (CEC) c. Paesi Bassi</i>, ricorso n. 90/2013, 2014</p> <p>CEDS, <i>European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Paesi Bassi</i>, ricorso n. 86/2012, 2014</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 47</p>	<p><b>Accesso alla giustizia</b></p>	<p>CEDU, articolo 6 (diritto ad un equo processo)</p> <p>Cedu, <i>Paraskeva Todorova c. Bulgaria</i>, n. 37193/07, 2010</p> <p>Cedu, <i>Anakomba Yula c. Belgio</i>, n. 45413/07, 2009</p> <p>Cedu, <i>Moldovan e a. c. Romania (n. 2)</i>, nn. 41138/98 e 64320/01, 2005</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 7                      CGUE, C-391/09, <i>Malgožata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilnius miesto savivaldybės administracija</i>, 2011</p> <p>CGUE, C-104/09, <i>Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT SA</i>, 2010</p>	<p><b>Diritto al rispetto della vita privata e familiare</b></p>	<p>CEDU, articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 12 (diritto al matrimonio) e articolo 14 (divieto di atti discriminatori)</p> <p>Cedu, <i>Kacper Nowakowski c. Polonia</i>, n. 32407/13, 2017</p> <p>Cedu, <i>A.H. e a. c. Russia</i>, nn. 6033/13 e 15 altre istanze, 2017</p> <p>Cedu, <i>Pajić c. Croazia</i>, n. 68453/13, 2016</p> <p>Cedu, <i>Vallianatos e a. c. Grecia</i> [GC], nn. 29381/09 e 32684/09, 2013</p> <p>Cedu, <i>X e a. c. Austria</i> [GC], n. 19010/07, 2013</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 12</p>	<p><b>Partecipazione politica</b></p>	<p>CEDU, articolo 10 (libertà di espressione), articolo 11 (libertà di riunione e di associazione) e protocollo n. 1, articolo 3 (diritto a libere elezioni)</p> <p>Cedu, <i>Pilav c. Bosnia-Erzegovina</i>, n. 41939/07, 2016</p> <p>Cedu, <i>Partei Die Friesen c. Germania</i>, n. 65480/10, 2016</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 21                      TFUE, articoli 18 e 21</p> <p>CGUE, C-182/15, <i>Aleksei Petruhhin c. Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra</i> [Grande Sezione], 2016</p> <p>CGUE, C-42/11, <i>Procedimento relativo all'esecuzione di un mandato d'arresto europeo emesso nei confronti di João Pedro Lopes Da Silva Jorge</i> [Grande Sezione], 2012</p>	<p><b>Questioni di diritto penale</b></p>	<p>CEDU, articolo 2 (diritto alla vita), articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 5 (diritto alla libertà e alla sicurezza), articolo 6 (diritto ad un equo processo), articolo 7 (nessuna pena senza legge) e protocollo n. 7, articolo 4 (diritto a non essere giudicato o punito due volte)</p> <p>Cedu, <i>Martzaklis e a. c. Grecia</i>, n. 20378/13, 2015</p> <p>Cedu, <i>Stasi c. Francia</i>, n. 25001/07, 2011</p> <p>Cedu, <i>D.G. c. Irlanda</i>, n. 39474/98, 2002</p> <p>Cedu, <i>Bouamar c. Belgio</i>, n. 9106/80, 1988</p>

## Punto saliente

- L'ambito di applicazione della CEDU è molto più ampio rispetto a quello delle direttive contro la discriminazione, sia in termini di diritti fondamentali che del modo in cui essi sono interpretati ai fini dell'applicazione dell'articolo 14 della convenzione.

Il diritto europeo della non discriminazione vieta la discriminazione diretta e indiretta ma soltanto in alcuni contesti.

L'articolo 14 della CEDU si applica in relazione al godimento dei diritti fondamentali riconosciuti nella CEDU e il protocollo n. 12 alla CEDU include ogni diritto garantito a livello nazionale, ancorché non rientrante nella portata dei diritti sanciti dalla CEDU. Nel quadro delle direttive contro la discriminazione, il divieto di discriminazione riguarda invece tre settori: l'occupazione, il sistema di welfare, beni e servizi. Attualmente, come descritto nel [capitolo 1](#), solo la direttiva sull'uguaglianza razziale si applica a tutti e tre i settori. Sebbene sia in corso di esame una proposta che estende la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione a tutti e tre i settori, allo stato attuale la direttiva si applica soltanto nel contesto dell'occupazione. La direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) e la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi si applicano nel contesto dell'occupazione e dell'accesso ai beni e ai servizi, ma non dell'accesso al sistema di welfare.

Il presente capitolo illustra l'ambito di applicazione del diritto europeo della non discriminazione. In particolare, sono esaminati i settori sostanziali di tutela previsti.

## 4.1. Occupazione

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la protezione contro la discriminazione nel settore dell'occupazione comprende tutti i motivi che formano oggetto di divieto previsti dalle direttive contro la discriminazione. Sono compresi l'accesso al lavoro, le condizioni di lavoro, inclusi il licenziamento e la retribuzione, l'accesso all'orientamento e alla formazione professionali e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La CGUE ha fornito un'interpretazione estensiva della nozione di «accesso al lavoro» nel quadro delle direttive contro la discriminazione. Essa è applicabile

alle persone che desiderano accedere all'occupazione e al lavoro <sup>(270)</sup>, anche per quanto riguarda i criteri di selezione <sup>(271)</sup> e le condizioni di assunzione <sup>(272)</sup> di tale impiego <sup>(273)</sup>.

Esempio: nella causa *Meyers c. Adjudication Officer* <sup>(274)</sup>, la CGUE ha affermato che la nozione di accesso al lavoro «non concerne solo le condizioni esistenti prima del sorgere di un rapporto di lavoro», ma anche tutti i fattori significativi che una persona prende in considerazione prima di decidere se accettare o no un'offerta di lavoro. Nella fattispecie, una particolare prestazione sociale (concessa a seconda del livello di reddito) poteva rientrare in questo ambito, in quanto la prospettiva di percepirla avrebbe potuto influenzare la decisione di una persona se accettare o meno un impiego. Di conseguenza, tale considerazione incideva sull'accesso al lavoro.

Esempio: nella causa *Schnorbus c. Land Hessen* <sup>(275)</sup>, la ricorrente aveva presentato domanda per un posto di tirocinante nell'ambito dell'iter formativo di accesso alla magistratura. A norma della legislazione nazionale era necessario superare un esame di Stato, seguito da un periodo di tirocinio e quindi da un secondo esame. La ricorrente aveva superato il primo esame, ma la sua richiesta di ammissione al tirocinio era stata respinta in ragione della mancanza di posti liberi. L'ammissione veniva quindi rinviata finché non si fosse reso disponibile un posto. La ricorrente sosteneva di avere subito una discriminazione a causa della preferenza accordata ai candidati di sesso maschile che avessero prestato il servizio militare. La CGUE ha stabilito che la legislazione nazionale che disciplinava la data di ammissione al tirocinio rientrava nell'ambito dell'«accesso al lavoro», in quanto tale periodo di formazione era considerato un «impiego» sia di per sé sia nell'ambito della procedura prevista per accedere a un posto nella magistratura.

<sup>(270)</sup> CGUE, C-415/10, *Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, 19 aprile 2012.

<sup>(271)</sup> CGUE, C-317/14, *Commissione europea c. Regno del Belgio*, 5 febbraio 2015.

<sup>(272)</sup> CGUE, C-416/13, *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, 13 novembre 2014.

<sup>(273)</sup> Direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 3, paragrafo 1, lettera a); direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 3, paragrafo 1, lettera b); direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 1 e 14, paragrafo 1, lettera a).

<sup>(274)</sup> CGUE, C-116/94, *Jennifer Meyers c. Adjudication Officer*, 13 luglio 1995.

<sup>(275)</sup> CGUE, C-79/99, *Julia Schnorbus c. Land Hessen*, 7 dicembre 2000.



Esempio: nella causa *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* <sup>(276)</sup>, riguardante le dichiarazioni omofobe fatte da un principale dirigente finanziario di una società calcistica, la CGUE ha stabilito che la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione si applica alle osservazioni relative alla politica di assunzioni della società, sebbene non vi fosse alcuna effettiva procedura di assunzione aperta e nessun denunciante identificabile che affermi di essere stato vittima di tale discriminazione <sup>(277)</sup>.

Anche in riferimento alle condizioni di lavoro la CGUE ha fornito un'interpretazione estensiva del campo di applicazione. Ciò ha fatto sì che, in sostanza, ogni condizione collegata a un rapporto di lavoro sia considerata compresa in questa categoria.

Esempio: nella causa *Meyers c. Adjudication Officer* <sup>(278)</sup>, la ricorrente, che cresceva un figlio da sola, denunciava una discriminazione indiretta nei confronti delle donne, dovuta al metodo adoperato per stabilire se una persona avesse diritto a percepire il sussidio familiare. La CGUE è stata adita per chiarire se la concessione di detto sussidio fosse riconducibile unicamente alla previdenza sociale o se costituisse una condizione di lavoro, un fattore importante per determinare questo corrispettivo. La CGUE ha tenuto conto del fatto che, per la concessione del sussidio familiare in questione, la legge imponeva tre condizioni, vale a dire: che il reddito della richiedente non fosse superiore a un importo determinato; che la richiedente o il suo partner svolgesse un'attività lavorativa retribuita; che la richiedente o il suo partner avesse un figlio a proprio carico. La Corte ha stabilito che l'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, ora sostituita dalla direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione), non si potesse escludere sulla base del mero fatto che la prestazione rientrava in un regime di previdenza sociale. Facendo leva su questo approccio estensivo ha valutato se la prestazione fosse riconducibile a un rapporto di lavoro. Nella fattispecie, per beneficiare del sussidio familiare, la ricorrente doveva dimostrare che ella stessa o il suo partner svolgeva un'attività lavorativa

<sup>(276)</sup> CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013.

<sup>(277)</sup> Cfr. anche CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

<sup>(278)</sup> CGUE, C-116/94, *Jennifer Meyers c. Adjudication Officer*, 13 luglio 1995.

retribuita. La condizione relativa all'esistenza di un rapporto di lavoro faceva dunque rientrare il regime di prestazioni familiari nella categoria delle condizioni di lavoro.

In virtù di quest'ampia definizione della nozione di lavoro e di condizioni di lavoro, la CGUE ha statuito che anche i posti in asili nido sovvenzionati dal datore di lavoro <sup>(279)</sup>, la riduzione dell'orario di lavoro <sup>(280)</sup> e le condizioni di concessione del congedo parentale <sup>(281)</sup> rientrano in questo ambito.

La CGUE ha adottato un approccio inclusivo anche nei confronti dei licenziamenti e della retribuzione. Per quanto riguarda il licenziamento, rientrano in questo ambito quasi tutte le situazioni in cui si pone fine al rapporto di lavoro. Sono state comprese, per esempio, la cessazione del rapporto di lavoro nel quadro di uno schema di pensionamento anticipato volontario <sup>(282)</sup> o la cessazione del rapporto di lavoro dovuta al pensionamento obbligatorio <sup>(283)</sup>.

Esempio: nella causa *Riežniece c. Zemkopības ministrija e Lauku atbalsta dienests* <sup>(284)</sup>, la ricorrente, una funzionaria pubblica, è stata licenziata dopo aver preso il congedo parentale. La motivazione ufficiale del licenziamento è stata la soppressione del posto della ricorrente. La CGUE ha stabilito che il metodo di valutazione dei lavoratori nel contesto della soppressione di un posto non deve porre un lavoratore che ha fruito di un congedo parentale in una situazione svantaggiosa rispetto a quella degli altri lavoratori. La CGUE ha concluso che vi era stata discriminazione indiretta, in quanto il congedo parentale viene preso da un numero più elevato di donne che di uomini.

La nozione di retribuzione è definita dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea come «il salario o trattamento normale di

<sup>(279)</sup> CGUE, C-476/99, *H. Lommers c. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, 19 marzo 2002.

<sup>(280)</sup> CGUE, C-236/98, *Jämställdhetsombudsmannen c. Örebro läns landsting*, 30 marzo 2000.

<sup>(281)</sup> CGUE, C-222/14, *Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomatou*, 16 luglio 2015.

<sup>(282)</sup> CGUE, causa 19/81, *Arthur Burton c. British Railways Board*, 16 febbraio 1982.

<sup>(283)</sup> CGUE, C-411/05, *Félix Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA* [Grande Sezione], 16 ottobre 2007.

<sup>(284)</sup> CGUE, C-7/12, *Nadežda Riežniece c. Zemkopības ministrija e Lauku atbalsta dienests*, 20 giugno 2013.

base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Ciò comprende una grande varietà di prestazioni che un lavoratore riceve in relazione a un rapporto di lavoro. La portata di tale definizione è stata precisata dalla CGUE in una serie di casi e include tutti i vantaggi collegati a un impiego, tra cui le agevolazioni in materia di trasporti ferroviari <sup>(285)</sup>, le indennità di dislocazione <sup>(286)</sup>, le gratifiche natalizie <sup>(287)</sup>, i regimi pensionistici professionali <sup>(288)</sup>, tenendo conto dei periodi di servizio militare <sup>(289)</sup>, e il proseguimento del versamento del salario in caso di malattia <sup>(290)</sup>. Per stabilire se una questione rientri nella definizione di «retribuzione» occorre individuare qualsiasi forma di prestazione derivante dall'esistenza di un rapporto di lavoro.

Esempio: nella causa *Jürgen Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg* <sup>(291)</sup>, il ricorrente lavorava per la città di Amburgo come impiegato amministrativo fino all'insorgere della sua incapacità lavorativa. Dopo aver contratto un'unione civile con il suo partner di lunga data, ha chiesto che l'importo della sua pensione complementare di vecchiaia fosse ricalcolato applicando la deduzione più vantaggiosa disponibile per le coppie sposate. L'amministrazione competente ha rifiutato motivando che il ricorrente non era sposato, ma in un'unione civile registrata. La CGUE ha confermato che le pensioni complementari di vecchiaia come quelle versate al ricorrente costituiscono retribuzioni. Pertanto, se in uno Stato membro esiste l'unione civile registrata, che mette le coppie dello stesso sesso in una posizione giuridica paragonabile a quella delle coppie sposate, l'esclusione dai benefici matrimoniali costituisce una discriminazione diretta. La protezione del matrimonio e della famiglia non può fungere da giustificazione valida per

<sup>(285)</sup> CGUE, causa 12/81, *E. Garland c. British Rail Engineering Limited*, 9 febbraio 1982.

<sup>(286)</sup> CGUE, causa 20/71, *Luisa Sabbatini Bertoni c. Parlamento europeo*, 7 giugno 1972.

<sup>(287)</sup> CGUE, C-333/97, *Susanne Lewen c. Lothar Denda*, 21 ottobre 1999.

<sup>(288)</sup> CGUE, C-262/88, *Douglas Harvey Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, 17 maggio 1990.

<sup>(289)</sup> CGUE, C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten c. Wirtschaftskammer Österreich*, 8 giugno 2004.

<sup>(290)</sup> CGUE, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13 luglio 1989.

<sup>(291)</sup> CGUE, C-147/08, *Jürgen Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg* [Grande Sezione], 10 maggio 2011.

tale discriminazione. La CGUE ha statuito che le coppie dello stesso sesso devono avere accesso alle prestazioni correlate al lavoro, incluso il diritto alle pensioni di vecchiaia garantite alle coppie sposate.

Esempio: nella causa *C* (292), riguardante l'imposta suppletiva sui redditi derivanti da una pensione di vecchiaia, la CGUE ha sottolineato che il significato di «retribuzione» dovrebbe essere interpretato in modo estensivo nell'ambito di applicazione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78). La CGUE ha evidenziato che il concetto di «retribuzione» copre tutte le prestazioni pagate al lavoratore in ragione del suo impiego. Il concetto di «retribuzione» prescinde dal fatto che questa sia corrisposta in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge o volontariamente. Essa può includere anche le prestazioni corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro o volte a garantire che un lavoratore percepisca un reddito anche quando non sta lavorando. Tuttavia, la CGUE ha stabilito che l'imposta suppletiva sui redditi derivanti da una pensione di vecchiaia non rientra nell'ambito del rapporto di lavoro e quindi nel campo di applicazione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e dell'articolo 157 del TFUE. Essa deriva direttamente ed esclusivamente dalla normativa tributaria nazionale applicabile a una determinata categoria di persone, come specificato nelle disposizioni fiscali in materia.

Esempio: nella causa *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres* (293), la CGUE ha reputato che i benefici previsti per i dipendenti in occasione del loro matrimonio costituissero una parte della retribuzione del dipendente. Al ricorrente, un uomo omosessuale in una relazione con un altro uomo, erano stati negati tali benefici per il motivo che egli non soddisfaceva la condizione di essere sposato, condizione che costituiva un requisito per ottenere tali benefici. La CGUE ha stabilito che la differenza di trattamento tra le coppie sposate e quelle in un'unione civile costituiva una discriminazione basata sull'orientamento sessuale.

(292) CGUE, C-122/15, *C.*, 2 giugno 2016.

(293) CGUE, C-267/12, *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, 12 dicembre 2013. Cfr. [sezione 2.1.2.](#)

La CGUE ha esaminato la definizione di «orientamento e formazione professionali» nel contesto della libera circolazione delle persone <sup>(294)</sup> adottando un approccio estensivo nell'interpretazione di tale definizione.

Esempio: nella causa *Gravier c. Città di Liegi* <sup>(295)</sup>, una studentessa, cittadina francese, intendeva studiare fumettistica presso la Académie Royale des Beaux-Arts di Liegi. Alla ricorrente veniva imposto il pagamento di una tassa scolastica, mentre gli studenti dello Stato ospitante ne erano esentati. La CGUE ha dichiarato che la formazione professionale include «qualsiasi forma d'insegnamento che prepari ad una qualificazione per una determinata professione, un determinato mestiere o una determinata attività, o che conferisca la particolare idoneità ad esercitare tale professione, tale mestiere o tale attività, fa parte della formazione professionale, qualunque sia l'età ed il livello di preparazione degli alunni o degli studenti, e anche se il programma d'insegnamento comprenda altresì materie di carattere generale».

Esempio: questa definizione di formazione professionale è stata applicata nella causa *Blaizot c. Université de Liège e a.* <sup>(296)</sup>, nella quale il ricorrente si era iscritto a un corso di studi di medicina veterinaria. La CGUE ha rilevato che nella maggior parte dei casi gli studi universitari rientrano nella nozione di «formazione professionale», anche se il diploma finale attribuito al termine del programma non conferisce direttamente il titolo richiesto per l'esercizio di una professione, di un mestiere o di un'attività determinata. È sufficiente che il programma in questione fornisca le nozioni o le competenze richieste per l'esercizio di una professione, un mestiere o un'attività. Il fatto che determinati mestieri non richiedano un titolo ufficiale, o che il diploma universitario non costituisca il titolo ufficiale per l'esercizio di una professione, non consente di escludere il programma dalla nozione di «formazione professionale». L'unica eccezione riguarda «determinati cicli di studi particolari i quali, date le loro caratteristiche intrinseche, sono destinati a coloro che desiderano approfondire le loro conoscenze generali piuttosto che intraprendere un'attività lavorativa».

<sup>(294)</sup> Secondo l'articolo 7, comma 3, del regolamento n. 1612/68 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, un lavoratore fruisce «dell'insegnamento delle scuole professionali e dei centri di riadattamento o di rieducazione» alle stesse condizioni dei lavoratori nazionali (GU L 271 del 19.10.1968, pag. 2).

<sup>(295)</sup> CGUE, causa 293/83, *Françoise Gravier c. Città di Liegi*, 13 febbraio 1985.

<sup>(296)</sup> CGUE, causa 24/86, *Vincent Blaizot c. Université de Liège e a.*, 2 febbraio 1988.

Esempio: nella causa *J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën* <sup>(297)</sup> (descritta alla [sezione 5.5](#)), la CGUE ha statuito che il trattamento fiscale delle spese di formazione professionale sostenute da una persona può avere un'incidenza sull'effettiva accessibilità ad una siffatta formazione. In questo caso, il diritto di detrarre dal reddito imponibile le spese di formazione professionale variavano in base all'età. La CGUE ha lasciato al giudice nazionale il compito di accertare se la normativa nazionale fosse necessaria per conseguire l'obiettivo di favorire il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, il divieto di atti discriminatori si applica anche in relazione alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Rientrano in questo ambito non solo l'affiliazione e l'accesso a un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro, ma anche la partecipazione a tali organizzazioni. Secondo gli orientamenti forniti dalla Commissione europea, l'intenzione è garantire che non ci siano discriminazioni né nell'affiliazione né nelle prestazioni erogate da tali organismi <sup>(298)</sup>.

Per quanto riguarda la discriminazione collegata alla gravidanza o alla maternità, si veda la [sezione 5.1](#).

I tribunali nazionali interpretano anche il divieto di atti discriminatori nel settore dell'occupazione in modo estensivo.

Esempio: in una causa dell'ex Repubblica jugoslava di Macedonia <sup>(299)</sup>, un datore di lavoro ha deciso di non prorogare il contratto di una dipendente, né di concedergliene uno nuovo, dopo aver scoperto che era incinta. Il tribunale nazionale ha stabilito che ciò costituiva discriminazione per gravidanza.

<sup>(297)</sup> CGUE, C-548/15, *J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën*, 10 novembre 2016.

<sup>(298)</sup> Proposta di direttiva del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, COM(1999) 566 def., 25.11.1999.

<sup>(299)</sup> L'ex Repubblica jugoslava di Macedonia, tribunale di primo grado di Skopje II, I RO n. 618/15, 3 marzo 2016, fonte: *European Equality Law Review* (2016), vol. 2, pag. 97.

Esempio: in una causa polacca <sup>(300)</sup>, la ricorrente era un'insegnante di inglese di nazionalità ucraina. La ricorrente era stata impiegata per oltre 12 anni in una scuola polacca con una serie di contratti a tempo determinato, a differenza di alcuni altri insegnanti assunti con contratti a tempo indeterminato. Le autorità scolastiche sostenevano che la ragione per cui hanno offerto contratti a tempo determinato era, tra le altre cose, la durata limitata dei permessi di soggiorno. La Corte suprema ha osservato che il divieto di atti discriminatori riguardava tutte le fasi di un rapporto di lavoro, tra cui anche questo tipo di contratto. La Corte ha dichiarato che questa disparità di trattamento, se dovuta esclusivamente alla nazionalità ucraina e ai permessi di soggiorno, costituiva discriminazione fondata sulla nazionalità.

Sebbene **la CEDU** non garantisca un diritto al lavoro, in alcune circostanze l'articolo 8 è stato considerato applicabile alla sfera dell'occupazione. Nella causa *Sidabras e Džiautas c. Lituania* <sup>(301)</sup>, un divieto di accesso all'impiego nel settore pubblico e ad alcune professioni nel settore privato, imposto dal governo agli ex agenti del KGB, è stato fatto rientrare nell'ambito dell'articolo 8 in combinato disposto con l'articolo 14. Infatti, questo «influisce in modo significativo sulla loro capacità di stringere legami con il mondo esterno e procurava loro gravi difficoltà in termini di possibilità di guadagnarsi da vivere, con evidenti ripercussioni sulla loro sfera privata» <sup>(302)</sup>. Analogamente, nella causa *Bigaeva c. Grecia*, è stato dichiarato che l'articolo 8 può comprendere anche la sfera dell'occupazione, come l'esercizio di una professione <sup>(303)</sup>.

Esempio: nella causa *I.B. c. Grecia* <sup>(304)</sup>, il ricorrente era stato licenziato in seguito alle denunce presentate dai membri del personale fondate sul fatto che fosse HIV positivo. La Cedu ha stabilito che le questioni inerenti il diritto del lavoro e le situazioni che coinvolgono le persone affette dal virus HIV rientravano nel campo di applicazione della vita privata e ha statuito che il licenziamento del ricorrente era avvenuto in violazione dell'articolo 14

<sup>(300)</sup> Polonia, Corte suprema polacca, *III PK 11/16*, 7 novembre 2016; la Corte ha annullato la sentenza e ha rinviato il caso per determinare se le ragioni che hanno portato a concludere i contratti a tempo determinato fossero discriminatorie.

<sup>(301)</sup> Cedu, *Sidabras e Džiautas c. Lituania*, nn. 55480/00 e 59330/00, 27 luglio 2004, causa descritta alla [sezione 6.4](#).

<sup>(302)</sup> *Ibid.*, punto 48.

<sup>(303)</sup> Cedu, *Bigaeva c. Grecia*, n. 26713/05, 28 maggio 2009.

<sup>(304)</sup> Cedu, *I.B. c. Grecia*, n. 552/10, 3 ottobre 2013.

della convenzione in combinato disposto con l'articolo 8. La Cedu ha basato la conclusione sul fatto che la Corte di cassazione non aveva fornito una motivazione adeguata a sostegno della decisione di privilegiare gli interessi del datore di lavoro di mantenere un ambiente di lavoro armonioso rispetto a quelli del ricorrente. In altre parole, la Corte non aveva trovato un giusto equilibrio tra i diversi interessi del ricorrente e del datore di lavoro nel modo previsto dalla convenzione.

La Cedu ha vietato altresì la discriminazione basata sull'affiliazione a un sindacato. Il diritto di costituire un sindacato è riconosciuto come un diritto autonomo nella CEDU <sup>(305)</sup>.

Esempio: nella causa *Danilenkov e a. c. Russia* <sup>(306)</sup>, i ricorrenti avevano subito molestie e un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro in ragione della loro affiliazione a un sindacato. I ricorsi civili dinanzi ai giudici nazionali erano stati respinti, in quanto la discriminazione poteva essere accertata soltanto nell'ambito di un procedimento penale. Tuttavia, il pubblico ministero rifiutava di avviare un procedimento penale in quanto il grado di intensità della prova imponeva allo Stato di dimostrare «al di là di ogni ragionevole dubbio» l'intenzionalità della discriminazione compiuta da un dirigente dell'impresa. La Cedu ha concluso che la mancanza, nel diritto nazionale, di una protezione giuridica efficace della libertà di associazione sindacale costituiva una violazione dell'articolo 11 in combinato disposto con l'articolo 14.

**Nel quadro della CSE**, l'articolo 1, paragrafo 2, impone alla normativa nazionale di vietare qualsiasi discriminazione in materia di occupazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione, disabilità, età <sup>(307)</sup>, orientamento sessuale e opinione politica, inclusa obiezione di coscienza o non obiezione <sup>(308)</sup>. In generale è vietata la discriminazione per quanto riguarda le condizioni di assunzione e di lavoro (in particolare, la retribuzione, la formazione, la promozione, il trasferimento

<sup>(305)</sup> Ad esempio, Cedu, *Demir e Baykara c. Turchia* [GC], n. 34503/97, 12 novembre 2008.

<sup>(306)</sup> Cedu, *Danilenkov e a. c. Russia*, n. 67336/01, 30 luglio 2009.

<sup>(307)</sup> CEDS, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia*, ricorso n. 74/2011, decisione nel merito del 2 luglio 2013, punti 115-117.

<sup>(308)</sup> CEDS, *Confederazione Generale italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, decisione nel merito del 12 ottobre 2015, punto 238; ECSR, conclusioni 2006, Albania; CEDS, conclusioni 2012, Islanda, Moldavia e Turchia.



e il licenziamento o altri atti pregiudizievoli) <sup>(309)</sup>. Occorrono meccanismi di protezione giuridica adeguati contro la discriminazione relativamente al lavoro a tempo parziale. In particolare, vi devono essere norme per prevenire il lavoro sommerso tramite il lavoro straordinario e parità retributiva, in tutti i suoi aspetti, tra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale <sup>(310)</sup>.

L'articolo 4, paragrafo 3, della CSE riconosce il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, senza discriminazioni fondate sul sesso. L'articolo 20 della Carta riguarda anch'esso le questioni in materia di lavoro e di professione, senza discriminazioni basate sul sesso, ivi compresa la retribuzione. L'articolo 27 della CSE mira a garantire che tutte le persone che hanno responsabilità di famiglia e che esercitano o desiderano esercitare un'attività lavorativa hanno diritto di farlo senza essere soggette a discriminazioni e per quanto possibile senza che vi siano conflitti tra il loro lavoro e gli impegni familiari.

## 4.2. Accesso al welfare e alla sicurezza sociale

**Nel quadro del diritto dell'UE**, soltanto la direttiva sull'uguaglianza razziale prevede un'ampia protezione contro le discriminazioni nell'accesso al sistema di welfare e ad altre forme di sicurezza sociale. Ciò comprende l'accesso a prestazioni in natura detenute «in comune» dallo Stato, come l'assistenza sanitaria pubblica, l'istruzione e il sistema di sicurezza sociale.

Sussiste incertezza circa l'estensione precisa dell'ambito della protezione sociale, ivi comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, in quanto la direttiva sull'uguaglianza razziale non ne contiene una definizione e la giurisprudenza della CGUE non se ne è ancora occupata. La direttiva in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE) <sup>(311)</sup> prevede la parità di trattamento in base al sesso solo in relazione ai «regimi legali di sicurezza sociale» in contrapposizione ai «regimi professionali di sicurezza» che sono trattati nella direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione). All'articolo 3 della direttiva in materia di sicurezza sociale questi ultimi sono definiti come regimi che assicurano una protezione

<sup>(309)</sup> CEDS, conclusioni XVI-1 (2002), Austria.

<sup>(310)</sup> *Ibid.*

<sup>(311)</sup> Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24).

contro la malattia, l'invalidità, la vecchiaia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, la disoccupazione nonché l'«assistenza sociale», nella misura in cui sia destinata a completare o a supplire a detti regimi. Il campo di applicazione materiale della direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) è definito all'articolo 7. Esso affronta le stesse tematiche della direttiva in materia di sicurezza sociale. Ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, lettera b) della direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne, il campo di applicazione materiale si applica anche ai regimi professionali di sicurezza sociale che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni costituiscano vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La distinzione tra regimi legali di sicurezza sociale e regimi professionali di sicurezza è rilevante, in quanto alcune deroghe sono consentite dalla direttiva in materia di sicurezza sociale, ma non dalla direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione).

Esempio: la causa di X. <sup>(312)</sup> riguarda i criteri che disciplinano la concessione dell'assegno d'invalidità che era compreso nel regime legale di sicurezza sociale rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE). Il ricorrente aveva percepito un indennizzo per un infortunio sul lavoro. L'importo accordato era inferiore a quello che una donna della stessa età e in situazione analoga avrebbe percepito. La CGUE ha respinto la giustificazione del governo secondo cui la differenza del livello di indennità è giustificato dalla diverse aspettative di vita tra uomini e donne <sup>(313)</sup>. La CGUE ha osservato che, in base ai dati statistici generali relativi al sesso, non si può concludere che un assicurato di sesso femminile abbia una maggiore aspettativa di vita rispetto a un assicurato di sesso maschile della stessa età che si trova in situazione analoga.

La nozione di «vantaggi sociali» è ben sviluppata nella giurisprudenza della CGUE in materia di diritto alla libera circolazione delle persone ed è stata interpretata in senso estremamente estensivo.

<sup>(312)</sup> CGUE, C-318/13, X., 3 settembre 2014.

<sup>(313)</sup> *Ibid.*, punti 37-40.

Esempio: nella causa *Cristini* <sup>(314)</sup>, la ricorrente era una cittadina italiana che risiedeva in Francia con i figli; il coniuge deceduto era stato un «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione. Le ferrovie francesi rilasciano alle famiglie numerose una tessera che dà diritto a riduzioni sulle tariffe di trasporto; questa tessera era negata alla signora Cristini in ragione della sua nazionalità. Si sosteneva che, ai fini del diritto dell'Unione, i «vantaggi sociali» sarebbero esclusivamente quelli derivanti da un contratto di lavoro. La CGUE non ha accolto questa interpretazione, rilevando che tale nozione dovrebbe comprendere tutti i vantaggi, a prescindere dal fatto che siano connessi o meno a un contratto di lavoro, incluse le tessere per la riduzione dei prezzi di trasporto ferroviario <sup>(315)</sup>.

Esempio: nella causa *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Jovanna García-Nieto e a.* <sup>(316)</sup>, un centro per l'impiego tedesco si è rifiutato di concedere prestazioni di sussistenza a un cittadino spagnolo e a suo figlio per i primi tre mesi di soggiorno in Germania. Secondo la normativa tedesca, gli stranieri non hanno alcun diritto di percepire prestazioni sociali nei primi tre mesi di soggiorno in Germania. La CGUE ha stabilito che questa norma era conforme alla legislazione dell'UE. La direttiva 2004/38/CE sulla cittadinanza stabilisce che i cittadini dell'UE hanno il diritto di soggiornare in un altro Stato dell'UE per un periodo non superiore a tre mesi senza altra formalità che il possesso di una carta d'identità o di un passaporto in corso di validità. La direttiva consente quindi agli Stati di rifiutare l'assistenza sociale ai cittadini dell'UE per i primi tre mesi di soggiorno nel rispettivo territorio. Tali cittadini devono disporre di sufficienti mezzi di sussistenza e assistenza medica personale durante questo periodo. La CGUE ha concluso che tale diniego non richiede la valutazione della situazione specifica della persona interessata.

Esempio: nella causa *Elodie Giersch e a. c. État du Grand-Duché de Luxembourg* <sup>(317)</sup>, i ricorrenti, figli di lavoratori frontalieri in Lussemburgo, non potevano beneficiare del sussidio economico per gli studi superiori, poiché non avevano risieduto nel paese. La CGUE ha osservato che uno Stato membro può riservare sussidi studenteschi per chi ha un collegamento

<sup>(314)</sup> CGUE, causa 32/75, *Anita Cristini c. Société nationale des chemins de fer français*, 30 settembre 1975.

<sup>(315)</sup> Cfr. anche CGUE, C-75/11, *Commissione europea c. Repubblica d'Austria*, 4 ottobre 2012 che riguarda il sistema delle tariffe di trasporto ridotte in Austria.

<sup>(316)</sup> CGUE, C-299/14, *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Jovanna García-Nieto e a.*, 25 febbraio 2016.

<sup>(317)</sup> CGUE, C-20/12, *Elodie Giersch e a. c. État du Grand-Duché de Luxembourg*, 20 giugno 2013.

sufficientemente stretto con tale Stato membro. Tuttavia, gli Stati che valutano il reale grado di collegamento che un individuo possiede con la società o con il mercato del lavoro di quello Stato membro non si possono basare esclusivamente sulla condizione di residenza. Essi dovrebbero tenere conto anche di altri elementi, quali il fatto che uno dei genitori, che continua a provvedere al mantenimento dello studente, sia un lavoratore frontaliero, sia stabilmente occupato in tale Stato membro ed abbia ivi già lavorato per un significativo periodo di tempo.

La CGUE ha definito i «vantaggi sociali» nella causa *Even* come vantaggi:

«che, connessi o no ad un contratto di lavoro, sono generalmente attribuiti ai lavoratori nazionali, in ragione principalmente del loro status obiettivo di lavoratori o del semplice fatto della loro residenza nel territorio nazionale, e la cui estensione ai lavoratori cittadini d'altri Stati membri risulta quindi idonea a facilitare la loro mobilità nell'ambito della Comunità» <sup>(318)</sup>.

I termini si applicano praticamente a tutti i vantaggi, purché soddisfino la definizione di cui alla causa *Even*: non sussiste alcuna distinzione tra le agevolazioni attribuite in forza di un diritto e quelle concesse discrezionalmente. Inoltre, la definizione non impedisce che i diritti riconosciuti dopo la cessazione di un rapporto di lavoro siano considerati un vantaggio sociale, come il diritto a una pensione <sup>(319)</sup>. Nel contesto della libera circolazione, per vantaggi sociali si intendono pertanto tutti i vantaggi che possono contribuire all'integrazione del lavoratore migrante nella società dello Stato ospitante. I giudici si sono rivelati generosi nel dichiarare che un'agevolazione costituisce un vantaggio sociale. Alcuni esempi:

- la concessione di un prestito esente da interessi in occasione della nascita di un figlio. Sebbene il sistema di prestiti fosse stato istituito al fine di contribuire all'aumento delle nascite, la CGUE ha ritenuto che si trattasse di un vantaggio sociale, in considerazione del suo scopo di alleviare il peso degli oneri finanziari gravanti sulle famiglie a basso reddito <sup>(320)</sup>;

<sup>(318)</sup> CGUE, causa 207/78, *Pubblico ministero c. Gilbert Even e Office national des pensions pour travailleurs salariés (ONPTS)*, 31 maggio 1979, punto 22.

<sup>(319)</sup> CGUE, C-35/97, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica francese*, 24 settembre 1998.

<sup>(320)</sup> CGUE, causa 65/81, *Francesco Reina e Letizia Reina c. Landeskreditbank Baden-Württemberg*, 14 gennaio 1982.

- l'attribuzione di una borsa di studio in forza di un accordo culturale inteso a sostenere i lavoratori nazionali che studiano all'estero <sup>(321)</sup>;
- il diritto di chiedere che un procedimento penale instaurato nei confronti di una persona si svolga nella lingua del suo paese d'origine <sup>(322)</sup>;
- versamento dell'assegno di invalidità che è diretto a compensare i costi aggiuntivi connessi al loro handicap <sup>(323)</sup>.

**Nel quadro della CEDU** non si prevede un diritto alla sicurezza sociale, ma risulta evidente dalla giurisprudenza della Cedu che alcune forme di sicurezza sociale, quali le agevolazioni e le pensioni, rientrano nell'ambito del protocollo n. 1, articolo 1 <sup>(324)</sup>, o dell'articolo 8 <sup>(325)</sup>.

Esempio: nella causa *Andrle c. Repubblica ceca* <sup>(326)</sup>, il ricorrente lamentava che, a differenza delle donne, non vi era un abbassamento dell'età pensionabile per gli uomini che avevano allevato i figli. La Cedu ha riconosciuto che questa differenza di trattamento tra uomini e donne perseguiva lo scopo obiettivamente e ragionevolmente giustificato di compensare le disparità subite dalle donne (quali stipendi e pensioni generalmente più bassi) e le difficoltà derivanti dall'aspettativa che avrebbero lavorato a tempo pieno e si sarebbero prese cura dei figli e della casa. Pertanto, la misura dei provvedimenti presi per rimediare allo squilibrio di fatto e il tempo della loro applicazione non sono stati considerati manifestamente irragionevoli e quindi non vi era stata violazione dell'articolo 14 della convenzione in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1 <sup>(327)</sup>.

<sup>(321)</sup> CGUE, causa 235/87, *Annunziata Matteucci c. Communauté française de Belgique e Commissariat général aux relations internationales de la communauté française de Belgique*, 27 settembre 1988.

<sup>(322)</sup> CGUE, causa 137/84, *Pubblico ministero c. Robert Heinrich Maria Mutsch*, 11 maggio 1985.

<sup>(323)</sup> CGUE, C-206/10, *Commissione europea c. Repubblica federale di Germania*, 5 maggio 2011.

<sup>(324)</sup> Cfr. ad esempio Cedu, causa *Bélané Nagy c. Ungheria* [GC], n. 53080/13, 13 dicembre 2016, relativa al diritto della pensione di invalidità.

<sup>(325)</sup> In particolare, si vedano le seguenti cause: Cedu, *Andrejeva c. Lettonia* [GC], n. 55707/00, 18 febbraio 2009; Cedu, *Gaygusuz c. Austria*, n. 17371/90, 16 settembre 1996; e Cedu, *Koua Poirrez c. Francia*, n. 40892/98, 30 settembre 2003, tutte le cause sono descritte alla [sezione 5.7](#).

<sup>(326)</sup> Cedu, *Andrle c. Repubblica ceca*, n. 6268/08, 17 febbraio 2011.

<sup>(327)</sup> Cfr. [sezione 2.5](#) sulle misure speciali.

Esempio: nella causa *Stummer c. Austria* <sup>(328)</sup>, il ricorrente aveva trascorso ventotto anni in prigione e aveva lavorato per periodi prolungati durante quell'arco di tempo. Il regime pensionistico nazionale non ha tenuto conto del lavoro svolto in prigione per il calcolo dei suoi diritti a pensione. La Cedu ha stabilito che l'integrazione nel sistema previdenziale per la vecchiaia dei detenuti che lavorano era una questione di scelta della politica sociale ed economica con un ampio margine di manovra da parte dello Stato e non ha riscontrato alcuna violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1, della convenzione.

Esempio: nella causa *Fábián c. Ungheria* <sup>(329)</sup>, il ricorrente, un pensionato assunto come impiegato statale, lamentava la modifica legislativa che sospendeva il pagamento della pensione di vecchiaia alle persone che allo stesso tempo ricoprivano ruoli in determinate categorie del settore pubblico, mentre i pensionati che lavoravano nel settore privato continuavano ad avere diritto a ricevere la pensione. La Cedu ha stabilito che il ricorrente non aveva dimostrato che, in quanto pensionato assunto come funzionario pubblico, si trovasse in una situazione significativamente simile a quella dei pensionati nel settore privato relativamente ai requisiti per avere diritto al pagamento della pensione di vecchiaia. Di conseguenza, non era stata ravvisata alcuna violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1. La Cedu ha constatato che, in seguito alla modifica, è stato l'impiego come funzionario pubblico del ricorrente dopo il pensionamento che ha comportato la sospensione dei pagamenti della sua pensione. Il fatto che come funzionario pubblico percepisse uno stipendio dallo Stato era incompatibile con la contemporanea erogazione della pensione di vecchiaia da parte della stessa fonte. Nel quadro della politica finanziaria, sociale e occupazionale, il divieto impugnato sull'accumulo simultaneo della pensione e dello stipendio provenienti dal bilancio statale era stato introdotto come parte delle misure legislative volte a correggere le caratteristiche finanziariamente insostenibili del sistema pensionistico dello Stato convenuto. Ciò non ha impedito l'accumulo della pensione e dello stipendio da parte delle persone assunte nel settore privato, le cui retribuzioni, a differenza di quelle degli impiegati pubblici, non erano finanziate dallo Stato, ma bensì da bilanci privati al di fuori del suo diretto controllo.

<sup>(328)</sup> Cedu, *Stummer c. Austria* [GC], n. 37452/02, 7 luglio 2011.

<sup>(329)</sup> Cedu, *Fábián c. Ungheria* [GC], n. 78117/13, 5 settembre 2017.

Sebbene la convenzione non preveda un diritto all'assistenza sanitaria, la Cedu ha stabilito che le questioni ad essa afferenti <sup>(330)</sup>, come l'accesso alle cartelle cliniche <sup>(331)</sup>, rientrano nell'ambito dell'articolo 8 <sup>(332)</sup> o, qualora la mancanza di accesso ai servizi sanitari sia di una gravità tale da costituire un trattamento inumano o degradante o interferire con la vita privata di una persona, dell'articolo 3 <sup>(333)</sup>. Pertanto, i ricorsi contro le discriminazioni nell'accesso all'assistenza sanitaria possono rientrare nell'ambito dell'articolo 14.

Esempio: nella causa *Durisotto c. Italia* <sup>(334)</sup>, il ricorrente lamentava che, a differenza di altri pazienti, alla figlia era stato rifiutato l'accesso alla terapia sperimentale. Il tribunale nazionale ha stabilito che la sperimentazione clinica del metodo era disponibile per un certo arco di tempo e la figlia del ricorrente non aveva iniziato il trattamento in detto periodo. Pertanto, il caso di specie non soddisfaceva il criterio di autorizzazione richiesto dalla legge in materia. La Cedu ha stabilito che, nonostante vi fosse una disparità di trattamento tra persone che si trovavano in situazioni relativamente analoghe, tale differenza era giustificata. La decisione del tribunale nazionale era stata debitamente motivata e non era arbitraria. Inoltre, essa perseguiva l'obiettivo legittimo di tutelare la salute ed era proporzionata a tale scopo. In aggiunta, il valore terapeutico del trattamento sperimentale non era stato convalidato scientificamente all'epoca dei fatti. La Cedu ha quindi rigettato questa parte della domanda in quanto palesemente infondata.

L'accesso alle altre prestazioni sociali, in particolare quando sono destinate a beneficiare il nucleo familiare, possono rientrare nell'ambito dell'articolo 8 della CEDU. Tuttavia, il margine di manovra accordato agli Stati in questo settore è relativamente ampio. La Cedu ha sottolineato che gli Stati, grazie alla conoscenza diretta della rispettiva società e delle sue esigenze, sono in una posizione migliore per stabilire che cosa sia di pubblico interesse sulla base di considerazioni di natura sociale o economica. Pertanto, la Corte in genere rispetta

<sup>(330)</sup> Cfr. CDE, Cedu (2015), *Health-related issues in the case-law of the European Court of Human Rights*, Thematic report.

<sup>(331)</sup> Cedu, *K.H. e a. c. Slovacchia*, n. 32881/04, 28 aprile 2009.

<sup>(332)</sup> *Ibid.*

<sup>(333)</sup> Cedu, *Murray c. Paesi Bassi* [GC], 10511/10, 26 aprile 2016; Cedu, *Slawomir Musiał c. Polonia*, n. 28300/06, 20 gennaio 2009.

<sup>(334)</sup> Cedu, *Durisotto c. Italia*, 62804/13, 6 maggio 2014.

la scelta politica del legislatore, a meno che non sia «manifestamente priva di un ragionevole fondamento» <sup>(335)</sup>.

Esempio: nella causa *Bah c. Regno Unito* <sup>(336)</sup>, alla ricorrente, una cittadina della Sierra Leone, è stato concesso un permesso di soggiorno a tempo indeterminato nel territorio del Regno Unito. Le autorità hanno consentito al figlio minorenni di riunirsi alla madre a condizione di non avere ricorso a fondi pubblici. Poco dopo l'arrivo del figlio, la ricorrente è stata costretta a lasciare l'alloggio e trovarne uno nuovo. La signora ha fatto domanda alle autorità locali per essere aiutata a trovare un alloggio; tuttavia, tenendo conto delle norme in materia di immigrazione e dello status di immigrato del figlio, le è stata rifiutata la priorità che le sarebbe spettata vista la sua condizione involontaria di senzatetto accompagnata da un figlio minore. La Cedu ha stabilito che la differenza di trattamento della ricorrente era imputata alla natura condizionata dello status di immigrato del figlio e non alla sua origine nazionale. È stata la ricorrente che ha scelto di portare il figlio nel paese nella piena consapevolezza delle condizioni previste dal permesso di entrata. La legislazione ha perseguito lo scopo legittimo di assegnare risorse limitate in modo equo tra le diverse categorie di richiedenti. Le autorità locali hanno aiutato la ricorrente a trovare un alloggio privato e le hanno offerto un alloggio sociale entro diciassette mesi. La differenza di trattamento nella causa della ricorrente era obiettivamente e ragionevolmente giustificata.

Esempio: nella causa *Gouri c. Francia* <sup>(337)</sup>, alla ricorrente, una cittadina algerina che vive in Algeria, è stata negata una prestazione di invalidità supplementare, in quanto non soddisfaceva il requisito della residenza in Francia. La signora lamentava che il diniego di erogare la prestazione a una persona che vive all'estero, mentre viene accordata a una che vive in Francia, costituiva un trattamento discriminatorio fondato sul luogo di residenza. La Cedu ha constatato che la ricorrente riceveva una pensione di reversibilità dallo Stato convenuto e che è stata sospesa solo la prestazione d'invalidità supplementare. Poiché il sussidio perseguiva l'obiettivo di garantire un livello minimo di reddito ai soggetti che risiedono in Francia, tenendo conto del

<sup>(335)</sup> Cfr. ad esempio, Cedu, *Stummer c. Austria* [GC], n. 37452/02, 7 luglio 2011, punto 89.

<sup>(336)</sup> Cedu, *Bah c. Regno Unito*, n. 56328/07/07, 27 settembre 2011.

<sup>(337)</sup> Cedu, *Gouri c. Francia* (dec.), n. 41069/11, 28 febbraio 2017.



costo di vita nel paese, la ricorrente non si trovava in una situazione analoga a quella delle persone che vivono in Francia. Pertanto, la ricorrente non ha subito un trattamento discriminatorio.

Molti articoli della **CSE** riguardano l'accesso alla sicurezza sociale, al benessere e alla salute. Essi comprendono: L'articolo 11 (diritto alla protezione della salute), l'articolo 12 (diritto alla sicurezza sociale), l'articolo 13 (diritto all'assistenza sociale e medica) e l'articolo 14 (diritto di usufruire di servizi sociali).

Il CEDS ha esaminato, ad esempio, la discriminazione fondata sullo status territoriale e sulla situazione socioeconomica tra le donne che hanno libero accesso alle strutture legali per l'aborto e quelle che non lo hanno. Nella stessa causa, il Comitato ha inoltre esaminato la discriminazione fondata sul sesso e/o sullo stato di salute tra le donne che cercano di ricorrere alle procedure legali per l'interruzione della gravidanza e gli uomini e le donne che intendono accedere ad altre forme legali di procedure mediche che non sono offerte su base così ristretta. Il CEDS ha osservato che per la mancanza di medici e di altro personale sanitario non obiettori in numerose strutture sanitarie in Italia, in alcune casi le donne sono costrette a spostarsi da un ospedale a un altro all'interno del paese o a recarsi all'estero, cosa che costituiva discriminazione <sup>(338)</sup>.

Il CEDS ha inoltre stabilito che, nel quadro degli obblighi positivi derivanti dal diritto della tutela della salute, gli Stati parti devono fornire cure tempestive e adeguate in modo non discriminatorio, inclusi i servizi relativi alla salute sessuale e riproduttiva. Di conseguenza, un sistema sanitario che non soddisfa le esigenze delle donne in materia di salute non sarà conforme all'articolo 11 o all'articolo E della Carta in combinato disposto con l'articolo 11 <sup>(339)</sup>.

### 4.3. Istruzione

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la protezione contro la discriminazione nell'accesso all'istruzione è stata originariamente sviluppata nel contesto della libera circolazione delle persone, in forza dell'articolo 12 del regolamento n. 1612/68, in particolare per quanto riguarda i figli dei lavoratori. L'articolo 14 della Carta

<sup>(338)</sup> CEDS, *International Planned Parenthood Federation – European Network (IPPF EN) c. Italia*, ricorso n. 87/2012, 10 settembre 2013, punti 189-194.

<sup>(339)</sup> *Ibid.*, punto 66; CEDS, *Confederazione Generale italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, 12 ottobre 2015, punti 162 e 190.

dei diritti fondamentali dell'Unione europea garantisce il diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua. La giurisprudenza della CGUE in materia di istruzione riguarda in particolare la parità di accesso agli istituti d'insegnamento in un altro Stato membro e al finanziamento dell'istruzione.

Esempio: nella causa *Commissione c. Austria* <sup>(340)</sup>, gli studenti che volevano proseguire i loro studi universitari in una università austriaca e possedevano un diploma di istruzione secondaria di uno Stato membro diverso dall'Austria dovevano presentare il diploma e dimostrare che soddisfacevano le specifiche condizioni di accesso al rilevante corso di studi nel paese che aveva rilasciato il diploma. La CGUE ha stabilito che le condizioni di accesso all'istruzione universitaria per coloro che sono in possesso di un diploma austriaco e non austriaco sono diverse e che questo ha sfavorito i titolari dei diplomi non austriaci e costituito una discriminazione indiretta.

Esempio: nella causa *Casagrande c. Landeshauptstadt München* <sup>(341)</sup>, la ricorrente era figlia di un cittadino italiano che lavorava in Germania. Le autorità tedesche riconoscevano un sussidio mensile ai minori in età scolare, al fine di facilitare la «frequenza scolastica». La CGUE ha stabilito che, in generale, tutti i provvedimenti miranti a facilitare la frequenza scolastica rientrano nell'ambito dell'istruzione.

Esempio: nelle cause *Laurence Prinz c. Region Hannover e Philipp Seeberger c. Studentenwerk Heidelberg* <sup>(342)</sup>, la CGUE ha giudicato sproporzionato il fatto che la residenza fosse l'unica condizione per concedere gli aiuti alla formazione in un altro Stato membro.

Esempio: nella causa *Mohamed Ali Ben Alaya c. Bundesrepublik Deutschland* <sup>(343)</sup>, un cittadino tunisino ha fatto domanda più volte per poter studiare matematica (insieme a un corso linguistico preparatorio) alle università tedesche ed è stato accettato. Tuttavia, le autorità tedesche gli hanno negato il permesso di soggiorno, dichiarando che avevano dubbi quanto alla sua motivazione a svolgere studi in Germania, alla sua debole conoscenza della lingua tedesca e all'assenza di nesso fra la formazione

<sup>(340)</sup> CGUE, C-147/03, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica d'Austria*, 7 luglio 2005.

<sup>(341)</sup> CGUE, causa 9/74, *Donato Casagrande c. Landeshauptstadt München*, 3 luglio 1974.

<sup>(342)</sup> CGUE, cause riunite C-523/11 e C-585/11, *Laurence Prinz c. Region Hannover e Philipp Seeberger c. Studentenwerk Heidelberg*, 18 luglio 2013.

<sup>(343)</sup> CGUE, C-491/13, *Mohamed Ali Ben Alaya c. Bundesrepublik Deutschland*, 10 settembre 2014.

prospettata e il suo progetto professionale. La CGUE ha stabilito che se gli studenti cittadini di paesi terzi soddisfano i requisiti di ammissione, in tali circostanze, hanno diritto di ingresso.

**Nel quadro della CEDU**, il protocollo n. 1, articolo 2, della convenzione contiene un diritto all'istruzione a sé stante <sup>(344)</sup>. La Cedu ritiene quindi che le denunce di discriminazione in materia di istruzione rientrino nella sfera dell'articolo 14 <sup>(345)</sup>.

Esempio: nella causa *Horváth e Kiss c. Ungheria* <sup>(346)</sup>, i bambini rom erano collocati in scuole per bambini con disabilità. La Cedu ha stabilito che ciò costituiva un trattamento discriminatorio di membri di un gruppo svantaggiato. Lo Stato non aveva adottato disposizioni adeguate per consentire ai bambini rom di seguire il programma nelle scuole ordinarie <sup>(347)</sup>.

Esempio: nella causa *Ponomaryovi c. Bulgaria* <sup>(348)</sup>, i ricorrenti erano due studenti russi che vivevano legalmente con la madre in Bulgaria, ma senza permesso di soggiorno permanente. Pertanto, i ricorrenti erano costretti a pagare le tasse scolastiche per accedere all'istruzione secondaria, a differenza dei cittadini bulgari e degli stranieri con permessi di soggiorno permanenti che erano esonerati dal pagamento. La Cedu ha rilevato che il trattamento dei ricorrenti era discriminatorio, in quanto obbligati a pagare le tasse scolastiche solo a causa della loro nazionalità e dello status di immigrati. Le autorità nazionali non avevano prodotto alcuna ragione che giustificasse la disparità di trattamento e la Cedu ha concluso che vi era stata violazione dell'articolo 14 della convenzione in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 2.

La Cedu ha esaminato cause di discriminazione in relazione alla predisposizione di adeguamenti ragionevoli per i disabili.

<sup>(344)</sup> Cfr. CDE, Cedu (2017), *Guide on Article 2 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights – Right to education*.

<sup>(345)</sup> La discriminazione basata sull'istruzione nel quadro della CEDU è discussa nella causa *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007 alla [sezione 2.2.1](#) e nella causa *Oršuš e a. c. Croazia* [GC], n. 15766/03, 16 marzo 2010 alla [sezione 6.3](#).

<sup>(346)</sup> Cedu, *Horváth e Kiss c. Ungheria*, n. 11146/11, 29 gennaio 2013.

<sup>(347)</sup> Cfr. anche Cedu, *Lavida e a. c. Grecia*, n. 7973/10, 30 maggio 2013.

<sup>(348)</sup> Cedu, *Ponomaryovi c. Bulgaria*, n. 5335/05, 21 giugno 2011.

Esempio: nella causa *Çam c. Turchia* <sup>(349)</sup>, la Cedu ha stabilito che il rifiuto di un'accademia di musica di iscrivere una studentessa a causa della sua disabilità visiva, nonostante avesse superato l'esame di ammissione, era in violazione dell'articolo 14 della convenzione in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 2. La Cedu ha sottolineato che l'articolo 14 doveva essere letto alla luce della Carta sociale europea e della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità relativamente all'accomodamento ragionevole che le persone con disabilità avevano il diritto di aspettarsi. La Cedu ha evidenziato che le autorità nazionali competenti non avevano fatto alcuno sforzo per individuare le esigenze della ricorrente e non avevano spiegato in che modo e per quali motivi la sua cecità poteva impedirle di accedere alla formazione musicale. Inoltre, l'accademia di musica non aveva provato ad adeguare il proprio approccio educativo per renderlo accessibile agli studenti non vedenti.

**Nel quadro della CSE**, l'articolo 15, paragrafo 1, prevede un'effettiva parità di accesso dei bambini e degli adulti con disabilità all'istruzione e alla formazione professionale. Inoltre, l'articolo 17 garantisce il diritto di tutti i bambini all'istruzione in entrambi i paragrafi.

Secondo il CEDS, la parità di accesso all'istruzione deve essere garantita per tutti i bambini. A tale riguardo, si dovrebbe prestare particolare attenzione ai gruppi vulnerabili quali i bambini appartenenti alle minoranze, i bambini richiedenti asilo, i minori rifugiati, i bambini in ospedale, i bambini affidati ad istituti, le adolescenti incinte, le ragazze madri e i bambini privati della libertà ecc. I bambini che appartengono a questi gruppi devono essere integrati negli istituti di istruzione tradizionali e nei programmi ordinari di istruzione. Laddove opportuno, dovrebbero essere adottate misure speciali per garantire parità di accesso all'istruzione da parte di questi bambini <sup>(350)</sup>.

Il CEDS ha sottolineato che, nel contesto dell'educazione sanitaria, il principio della non discriminazione verteva non solo sul modo in cui l'istruzione veniva impartita, ma anche sul contenuto dei materiali didattici. Pertanto, a tale riguardo, il principio della non discriminazione aveva due obiettivi: i bambini non potevano essere soggetti ad alcuna discriminazione nell'accedere all'istruzione e l'istruzione non

<sup>(349)</sup> Cedu, *Çam c. Turchia*, n. 51500/08, 23 febbraio 2016.

<sup>(350)</sup> CEDS, *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) c. Bulgaria*, ricorso n. 41/2007, decisione nel merito del 3 giugno 2008, punto 34.

poteva essere utilizzata come strumento per accentuare stereotipi degradanti e perpetuare altre forme di pregiudizio contro certi gruppi <sup>(351)</sup>.

## 4.4. Accesso alla fornitura di beni e servizi, inclusi gli alloggi

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la protezione contro la discriminazione fondata sulla razza nell'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, inclusa l'abitazione, è garantita dalla direttiva sull'uguaglianza razziale, e quella fondata sul sesso dalla direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi. Il paragrafo 13 del preambolo della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi riporta alcune delucidazioni sulla norma, precisando che si applica ai beni e ai servizi «che sono a disposizione del pubblico, indipendentemente dalla persona interessata per quanto riguarda sia il settore pubblico che quello privato, compresi gli organismi pubblici e che sono offerti al di fuori dell'area della sfera privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito». Sono espressamente esclusi il «contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità» e l'«istruzione pubblica o privata»; quest'ultima esclusione non riduce il campo di applicazione della direttiva sull'uguaglianza razziale, che invece comprende espressamente l'istruzione. La direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi rimanda inoltre all'articolo 57 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea:

«Ai sensi dei trattati, sono considerate come servizi le prestazioni fornite normalmente dietro retribuzione [...].

I servizi comprendono in particolare:

- a) attività di carattere industriale;
- b) attività di carattere commerciale;
- c) attività artigiane;
- d) attività delle libere professioni».

<sup>(351)</sup> CEDS, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) c. Croazia*, ricorso n. 45/2007, 30 marzo 2009, punto 48.

Sembra dunque che questo settore comprenda tutte le situazioni in cui un bene o un servizio sia normalmente fornito dietro retribuzione, purché ciò non avvenga in un contesto puramente personale, e con l'esclusione dell'istruzione pubblica e privata. Ad esempio, nella causa «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia* <sup>(352)</sup>, la CGUE ha confermato che la fornitura dell'elettricità è prevista dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera h) della direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43) <sup>(353)</sup>.

Secondo la giurisprudenza degli organi nazionali, tale definizione comprende situazioni quali l'accesso o la qualità del servizio ricevuto nei bar <sup>(354)</sup>, nei ristoranti e nei locali notturni <sup>(355)</sup>, nei negozi <sup>(356)</sup>, l'acquisto di un'assicurazione <sup>(357)</sup> nonché gli atti stipulati da venditori «privati», per esempio gli allevatori di cani <sup>(358)</sup>. L'assistenza sanitaria è specificamente compresa nella direttiva sull'uguaglianza razziale, ma può rientrare anche nell'ambito dei servizi, soprattutto se si tratta di assistenza sanitaria privata o nel caso in cui sussista l'obbligo di sottoscrivere un regime di assicurazione contro le malattie che copra le spese sanitarie. L'interpretazione della CGUE sulla libera circolazione di servizi ricomprende nella definizione di servizi anche le cure sanitarie prestate dietro retribuzione da un ente che persegue scopi di lucro <sup>(359)</sup>.

<sup>(352)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015.

<sup>(353)</sup> *Ibid.*, punto 43.

<sup>(354)</sup> Autorità per la parità di trattamento (Ungheria), *causa n. 72*, aprile 2008. Per una sintesi in lingua inglese, cfr. rete europea di esperti giuridici nel campo della non discriminazione (2009), «Hungary», *European Anti-Discrimination Law Review*, n. 8, luglio 2009, pag. 49.

<sup>(355)</sup> Svezia, Corte suprema, *Escape Bar and Restaurant c. Mediatore per le discriminazioni fondate sull'origine etnica* T-2224-07, 1° ottobre 2008. Per una sintesi in lingua inglese, cfr. rete europea di esperti giuridici nel campo della non discriminazione (2009), «Sweden» *European Anti-Discrimination Law Review*, n. 8, luglio 2009, pag. 68.

<sup>(356)</sup> Austria, Bezirksgericht Döbling, *GZ 17 C 1597/05f-17*, 23 gennaio 2006.

<sup>(357)</sup> Francia, Corte d'appello di Nîmes, *Lenormand c. Balenci*, n. 08/00907, 6 novembre 2008; Francia, Corte di cassazione, sezione penale, n. M 08-88.017 e n. 2074, 7 aprile 2009. Per una sintesi in lingua inglese, cfr. rete europea di esperti giuridici nel campo della non discriminazione (2009), «France», *European Anti-Discrimination Law Review*, n. 9, dicembre 2009, pag. 59.

<sup>(358)</sup> Svezia, Corte d'Appello, *Mediatore c. le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale c. A.S.*, T-3562-06, 11 febbraio 2008. Per una sintesi in lingua inglese, cfr. rete europea di esperti giuridici nel campo della non discriminazione (2009), «Sweden», *European Anti-Discrimination Law Review*, n. 8, luglio 2009, pag. 69.

<sup>(359)</sup> CGUE, C-158/96, *Raymond Kohll c. Union des caisses de maladie*, 28 aprile 1998; CGUE, C-157/99, *B.S.M. Smits, coniugata Geraets, c. Stichting Ziekenfonds VGZ e H.T.M. Peerbooms c. Stichting CZ Groep Zorgverzekeringen*, 12 luglio 2001; e CGUE, C-385/99, *V.G. Müller-Fauré c. Onderlinge Waarborgmaatschappij OZ Zorgverzekeringen UA e E.E.M. van Riet c. Onderlinge Waarborgmaatschappij ZAO Zorgverzekeringen*, 13 maggio 2003.

La direttiva sull'uguaglianza razziale non fornisce una definizione di abitazione. Si ritiene tuttavia che tale nozione debba essere interpretata alla luce del diritto internazionale in materia di diritti umani, in particolare il diritto al rispetto del domicilio di cui all'articolo 7 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'articolo 8 della CEDU (considerato che tutti gli Stati membri dell'UE sono parti contraenti) nonché il diritto a una abitazione adeguata di cui all'articolo 11 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (del quale tutti gli Stati membri sono parti contraenti). Secondo il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti economici, sociali e culturali, un'abitazione adeguata deve soddisfare una serie di criteri. In particolare deve: essere di qualità sufficiente a garantire la protezione contro le intemperie, tenere conto delle esigenze culturali degli abitanti (sono quindi inclusi veicoli, caravan, accampamenti e altre strutture non permanenti), essere allacciato ai servizi di pubblica utilità e alla rete fognaria e collegato ai servizi pubblici e ai luoghi di lavoro mediante idonee infrastrutture. Dovrebbe altresì comprendere una tutela adeguata in caso di sfratto forzoso o cautelare ed essere messo a disposizione a un costo accessibile <sup>(360)</sup>. Questa nozione di abitazione è ripresa anche dalla FRA nella sua relazione intitolata *The State of Roma and Traveller Housing in the European Union: Steps Towards Equality* <sup>(361)</sup>.

Su questa linea, l'accesso all'abitazione non comporta soltanto la garanzia della parità di trattamento da parte dei proprietari e degli agenti immobiliari pubblici e privati allorché decidono se affittare o vendere una proprietà a determinate persone. Comprende anche il diritto alla parità di trattamento nell'assegnazione degli alloggi (per esempio l'assegnazione di alloggi di scarsa qualità o in zone periferiche a determinati gruppi etnici), nella manutenzione (per esempio qualora non si provveda alla manutenzione di edifici abitati da gruppi particolari) e nella locazione (per esempio la mancanza di sicurezza del locatario, o la richiesta di cauzioni e canoni di locazione più elevati alle persone appartenenti a gruppi particolari). Inoltre, l'articolo 34, paragrafo 3, della Carta dell'UE prevede quanto segue: «Al fine di lottare contro l'esclusione sociale e la povertà, l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto dell'Unione e le legislazioni e prassi nazionali».

<sup>(360)</sup> ONU, Comitato per i diritti economici, sociali e culturali (1991), *General comment No. 4: The right to adequate housing (Art.11 (1))*, documento ONU E/1992/23, 13 dicembre 1991.

<sup>(361)</sup> FRA (2010), *The state of Roma and Traveller housing in the European Union – Steps towards equality*, Relazione di sintesi, Vienna, FRA.

Esempio: nella causa *Servet Kamberaj c. IPES e a.* <sup>(362)</sup>, a un cittadino albanese con permesso di soggiorno a tempo indeterminato in Italia sono stati negati dei sussidi per l'alloggio in quanto lo stanziamento previsto per la concessione di tale sussidio ai cittadini di paesi terzi era esaurito. La CGUE ha affermato che il trattamento riservato ai cittadini di paesi terzi che sono soggiornanti di lungo periodo non può essere meno favorevole rispetto a quello previsto per i cittadini dell'Unione in materia di sussidio per l'alloggio. Tuttavia, se il sussidio non rientra nell'ambito della nozione di prestazioni sociali e protezione sociale ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 1, lettera d) della direttiva 2003/109/CE del Consiglio, l'articolo 11, paragrafo 4, di tale direttiva non trova applicazione (la possibilità di limitare l'applicazione della parità di trattamento alle prestazioni essenziali).

**Nel quadro della CEDU**, la Cedu ha interpretato l'articolo 8 in modo da includere attività che possono avere conseguenze nella sfera privata, ivi comprese le relazioni di carattere economico e sociale. Ha adottato un'interpretazione estensiva anche per quanto riguarda il diritto al rispetto del domicilio previsto dall'articolo 8. La Cedu ha interpretato il diritto al rispetto del domicilio in maniera estensiva in modo tale da includere le roulotte o le case mobili, anche nei casi in cui sono ubicate abusivamente <sup>(363)</sup>. La Cedu ha altresì stabilito che, qualora gli alloggi messi a disposizione dallo Stato siano in condizioni particolarmente carenti, e causino gravi disagi ai residenti per un periodo prolungato, ciò potrebbe costituire un trattamento inumano.

Esempio: nella causa *Moldovan e a. c. Romania (n. 2)* <sup>(364)</sup>, i ricorrenti erano stati cacciati dalle loro abitazioni, poi distrutte in circostanze particolarmente traumatiche. I lavori di ricostruzione delle loro case procedevano con particolare lentezza, e la sistemazione provvisoria messa a disposizione era estremamente carente. La Cedu ha riconosciuto che:

«le condizioni nelle quali i ricorrenti hanno vissuto negli ultimi dieci anni, in particolare la promiscuità e l'insalubrità e i loro effetti deleteri sulla salute e sul benessere dei ricorrenti, associati alla durata del periodo durante il quale questi ultimi sono stati costretti a vivere in tali condizioni e all'atteggiamento

<sup>(362)</sup> CGUE, C-571/10, *Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], 24 aprile 2012.

<sup>(363)</sup> Cedu, *Buckley c. Regno Unito*, n. 20348/92, 25 settembre 1996.

<sup>(364)</sup> Cedu, *Moldovan e a. c. Romania (n. 2)*, nn. 41138/98 e 64320/01, 12 luglio 2005.



generale delle autorità, devono aver causato notevoli sofferenze psicologiche e aver quindi leso la loro dignità umana e suscitato in loro un senso di umiliazione e avvillimento»<sup>(365)</sup>.

Questa constatazione, assieme ad altri elementi, ha indotto la Cedu a concludere che era stato imposto un trattamento degradante in violazione dell'articolo 3 della CEDU<sup>(366)</sup>.

Esempio: nella causa *Vrontou c. Cipro*<sup>(367)</sup>, alla ricorrente è stata negata una carta di soggiorno che le avrebbe consentito di beneficiare di una serie di prestazioni, tra cui l'assistenza abitativa, da parte delle autorità. La decisione era motivata dal fatto che la ricorrente era figlia di una donna sfollata e non di un uomo sfollato. La Cedu ha stabilito che tale differenza di trattamento non aveva una giustificazione obiettiva e ragionevole e che questa disparità aveva violato l'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1.

Esempio: nella causa *Hunde c. Paesi Bassi*<sup>(368)</sup>, il ricorrente, un richiedente asilo respinto, lamentava che il diniego di un alloggio e dell'assistenza sociale sminuiva la sua dignità umana in un modo incompatibile con l'articolo 3 della convenzione. La Cedu ha osservato che, dopo che le procedure di asilo erano terminate, al ricorrente era stato accordato un periodo di grazia di quattro settimane durante le quali ha conservato il suo diritto alle prestazioni di sistemazione e cura finanziate dallo Stato. In seguito, aveva la possibilità di fare domanda per un permesso di soggiorno speciale ove vi siano condizioni ostative al ritorno in patria e/o chiedere assistenza a un centro dove la sua libertà sarebbe stata limitata. La Cedu ha quindi concluso che le autorità non erano venute meno ai loro obblighi ai sensi dell'articolo 3 restando inattive e indifferenti alla situazione del ricorrente e ha respinto la causa come palesemente infondata.

**Nel quadro della CSE**, l'articolo 31, paragrafo 1, garantisce il diritto a un'abitazione di livello sufficiente e l'articolo 16 sancisce il diritto ad una abitazione adeguata ai fabbisogni delle famiglie. Il CEDS ha chiarito questa disposizione, precisando che

<sup>(365)</sup> *Ibid.*, punto 110.

<sup>(366)</sup> La giurisprudenza della Cedu indica che, in alcune circostanze, il trattamento discriminatorio può divenire anche un trattamento degradante. Ad esempio, cfr. Cedu, *Smith e Grady c. Regno Unito*, nn. 33985/96 e 33986/96, 27 settembre 1999, punto 121.

<sup>(367)</sup> Cedu, *Vrontou c. Cipro*, n. 33631/06, 13 ottobre 2015.

<sup>(368)</sup> Cedu, *Hunde c. Paesi Bassi* (dec.), n. 17931/16, 5 luglio 2016.

intende una abitazione fornita dei servizi di base, come acqua, riscaldamento, smaltimento dei rifiuti, strutture igienico-sanitarie ed elettricità. Non deve essere sovraffollata e deve essere sicura. I relativi diritti così previsti devono essere garantiti senza discriminazioni, in particolare ai rom o ai nomadi <sup>(369)</sup>.

Esempio: nel ricorso contro la Francia, *FEANTSA* <sup>(370)</sup> ha sostenuto che il modo in cui è stata attuata la legislazione in materia di alloggio ha determinato una situazione di non conformità al diritto dell'abitazione sancito dall'articolo 31 e alla non discriminazione garantita dall'articolo E della CSE. Ha sostenuto nello specifico che, malgrado il miglioramento della qualità delle abitazioni per la maggior parte della popolazione in Francia negli ultimi 30 anni, il paese non ha dato efficacemente attuazione al diritto all'abitazione per tutti e, in particolare, non ha soddisfatto le esigenze di alloggio dei più vulnerabili. Il CEDS ha rilevato sei violazioni dell'articolo 31 da parte della Francia, che riguardavano:

- progressi insufficienti per quanto riguarda l'eliminazione degli alloggi al di sotto dello standard e mancanza di servizi adeguati in un numero elevato di abitazioni;
- attuazione non soddisfacente della legislazione in materia di prevenzione degli sfratti e mancanza di misure volte a fornire soluzioni di risistemazione alle famiglie sfrattate;
- misure in vigore insufficienti per ridurre il numero dei senzatetto, sia in termini quantitativi che qualitativi;
- disponibilità insufficiente di alloggi sociali accessibili ai gruppi a basso reddito;
- malfunzionamento del sistema d'attribuzione degli alloggi popolari e dei relativi rimedi;
- insufficiente attuazione della legislazione sui luoghi di accoglienza dei nomadi (in combinato disposto con l'articolo E).

<sup>(369)</sup> CEDS, *International Movement ATD Fourth World c. Francia*, ricorso n. 33/2006, 5 dicembre 2007, punti 149-155. Cfr. anche, CEDS, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) c. Grecia*, ricorso n. 49/2008, 11 dicembre 2009; CEDS, *European Roma Rights Centre (ERRC) c. Francia*, ricorso n. 51/2008, 10 ottobre 2010.

<sup>(370)</sup> CEDS, *European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Francia*, ricorso n. 39/2006, 5 dicembre 2007.

Esempio: nella causa *FEANTSA c. Paesi Bassi* <sup>(371)</sup>, il CEDS ha stabilito che i Paesi Bassi non avevano ottemperato alla CSE omettendo di fornire un accesso adeguato ad una assistenza emergenziale (cibo, vestiti, riparo) a migranti adulti in una situazione irregolare.

**Nel quadro del diritto internazionale**, l'articolo 9 della CRPD prevede l'obbligo di prendere misure appropriate per assicurare alle persone con disabilità, su base di eguaglianza con gli altri, l'accesso all'informazione e alla comunicazione e ad altri servizi, tra cui i servizi elettronici. Questo obbligo può essere adempiuto tramite l'identificazione e l'eliminazione di ostacoli e barriere all'accessibilità <sup>(372)</sup>.

Esempio: questa causa <sup>(373)</sup> dalla Romania riguarda i criteri per accedere agli alloggi sociali. La valutazione per determinare se un candidato avesse diritto o meno ad accedere a un alloggio sociale era basata su un sistema a punti. Alle varie categorie veniva assegnato un certo numero di punti, tra cui 4 punti per le persone con disabilità, 10 punti per le persone con un'istruzione superiore e 15 punti per i veterani, le vedove di guerra, i rivoluzionari e gli ex detenuti politici. Il consiglio nazionale per la lotta alla discriminazione ha rilevato che queste regole limitavano l'accesso agli alloggi sociali alle persone con disabilità e pertanto costituivano una discriminazione diretta fondata sulla disabilità.

## 4.5. Accesso alla giustizia

**Nel quadro del diritto dell'UE e della CEDU** <sup>(374)</sup>, la relazione tra diritto di accesso alla giustizia e divieto di discriminazione può essere vista da due prospettive diverse:

<sup>(371)</sup> CEDS, *European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Paesi Bassi*, ricorso n. 86/2012, 2 luglio 2014. Cfr. anche CEDS, *Conference of European Churches (CEC) c. Paesi Bassi*, ricorso n. 90/2013, 1° luglio 2014.

<sup>(372)</sup> Cfr. ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2010), *Comunicazione n. 1/2010*, CRPD/C/9/D/1/2010, 16 aprile 2013, relativa all'accessibilità dei servizi delle carte bancarie forniti dagli istituti finanziari alle persone non vedenti su base di eguaglianza con gli altri.

<sup>(373)</sup> Romania, Consiglio nazionale per la lotta alla discriminazione, *decisione 349*, 4 maggio 2016; rete europea degli esperti giuridici di parità di genere e non discriminazione (2016), *National equality body decision on social housing criteria in Bucharest*, News report, Romania, 20 settembre 2016.

<sup>(374)</sup> Per maggiori dettagli cfr. FRA e CDE (2016), *Manuale di diritto europeo in materia di accesso alla giustizia*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

- i) l'accesso alla giustizia nei casi di discriminazione: si riferisce alla possibilità di correggere situazioni dove vi è stata una discriminazione. Tale situazione è descritta alla [sezione 6.4](#) <sup>(375)</sup>.
- ii) l'accesso non discriminatorio alla giustizia: si riferisce agli ostacoli giuridici incontrati da alcune persone, a prescindere che siano state vittime di discriminazione. Ciò significa che assicurare un accesso efficace alla giustizia per tutti richiede che il sistema giuridico sia organizzato in modo tale che a nessuno sia impedito di accedervi per motivi fisici, linguistici, finanziari o di altra natura. Ad esempio, le barriere finanziarie per le persone che non hanno mezzi sufficienti per portare la vertenza davanti al tribunale possono essere affrontate tramite un sistema di gratuito patrocinio <sup>(376)</sup>.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea assicura l'accesso alla giustizia. Inoltre, l'articolo 20 conferma che tutte le persone sono uguali davanti alla legge e l'articolo 21 vieta la discriminazione.

Per quanto riguarda l'accesso alla giustizia **nel quadro del diritto dell'UE**, il Comitato sui diritti delle persone con disabilità ha sottolineato che l'UE dovrebbe adottare misure adeguate per contrastare la discriminazione cui i disabili sono soggetti nell'accesso alla giustizia, garantendo che gli Stati membri forniscano procedure completamente accessibili e finanziamenti per la formazione del personale di giustizia sulla convenzione <sup>(377)</sup>.

**Nel quadro della CEDU**, il diritto di accesso alla giustizia è garantito dall'articolo 13 e nel contesto del diritto a un equo processo dall'articolo 6. La Cedu ha esaminato diversi casi di discriminazione in proposito.

---

<sup>(375)</sup> Cfr. anche FRA (2012), *Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

<sup>(376)</sup> Consiglio d'Europa, Assemblea parlamentare (2015), *Equality and non-discrimination in the access to justice*, risoluzione 2054, 24 aprile 2015. Cfr. anche: ONU, CEDAW (2015), *General Recommendation No. 33 «On women's access to justice»*, CEDAW/C/GC/33, 23 luglio 2015.

<sup>(377)</sup> ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2015), *Concluding observations on the initial report of the European Union*, CRPD/C/EU/CO/1, 2 ottobre 2015, punto 39.

Esempio: nella causa *Paraskeva Todorova c. Bulgaria* <sup>(378)</sup> i giudici nazionali, in occasione della condanna di un individuo di origine rom, si sono espressamente rifiutati di seguire la raccomandazione della procura di sospendere la pena inflitta, affermando che esisteva una cultura di impunità diffusa tra la minoranza rom e sottintendendo che questo particolare individuo avrebbe dovuto fungere da esempio. La Cedu ha stabilito che ciò costituiva una violazione del diritto ad un equo processo del ricorrente in combinato disposto con il diritto a non subire discriminazioni.

Esempio: nella causa *Moldovan e a. c. Romania (n. 2)* <sup>(379)</sup>, è stato riconosciuto che il ritardo eccessivo nel risolvere i procedimenti penali e civili (sette anni per la pronuncia della prima sentenza) costituiva una violazione dell'articolo 6. Il ritardo era dovuto a numerosi errori commessi dai giudici e, insieme con l'atteggiamento discriminatorio generale delle autorità nei confronti dei ricorrenti rom, è stato considerato costituire alla stregua di una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 6 (e 8).

Esempio: nella causa *Anakomba Yula c. Belgio* <sup>(380)</sup>, il diritto nazionale, che impediva alla ricorrente di ottenere assistenza pubblica per sostenere le spese relative a un'azione di riconoscimento di paternità in ragione del fatto che non era una cittadina belga, è stato considerato in contrasto con l'articolo 6 in combinato disposto con l'articolo 14. Peraltro ciò non sta a indicare che i cittadini di paesi terzi abbiano diritto assoluto a ricevere sussidi pubblici. Nella fattispecie la Cedu ha preso in considerazione diversi aspetti, tra cui il fatto che la richiesta era stata respinta perché la ricorrente non aveva un permesso di soggiorno valido, sebbene all'epoca fosse in attesa del rinnovo. La Cedu ha inoltre osservato che per le azioni relative alla paternità era previsto un termine di un anno, e di conseguenza non era ragionevole attendersi che la ricorrente attendesse il rinnovo del permesso di soggiorno per presentare la domanda di assistenza.

<sup>(378)</sup> Cedu, *Paraskeva Todorova c. Bulgaria*, n. 37193/07, 25 marzo 2010.

<sup>(379)</sup> Cedu, *Moldovan e a. c. Romania (n. 2)*, nn. 41138/98 e 64320/01, 12 luglio 2005.

<sup>(380)</sup> Cedu, *Anakomba Yula c. Belgio*, n. 45413/07, 10 marzo 2009, causa descritta alle [sezioni 4.5](#) e [5.7](#).

## 4.6. La sfera «personale»: vita privata e familiare, adozione, domicilio e matrimonio

**Nel quadro sia del diritto dell'UE che della CEDU**, è garantito il diritto al rispetto della vita privata e familiare (articolo 8 della CEDU <sup>(381)</sup> e articolo 7 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

**Nel quadro della CEDU**, la Cedu ha sviluppato nel corso degli anni la sua giurisprudenza in riferimento all'articolo 8 che disciplina numerose questioni relative alla vita privata e familiare. La Cedu ha inoltre definito la portata generale dell'articolo 8:

«la nozione di “vita privata”, ai sensi dell'articolo 8 della convenzione, è un concetto di ampia portata che comprende, tra l'altro, il diritto di stringere e sviluppare relazioni con i propri simili [...], il diritto allo “sviluppo personale” [...] e il diritto all'autodeterminazione in quanto tale. Comprende elementi come il nome [...], l'identificazione sessuale, l'orientamento sessuale e la vita sessuale, che rientrano nella sfera personale tutelata dall'articolo 8 [...], e così pure il diritto al rispetto della decisione di avere un figlio o di non averne» <sup>(382)</sup>.

Esempio: nella causa *Cusan e Fazzo c. Italia* <sup>(383)</sup>, una coppia sposata non ha potuto dare al figlio il cognome della madre, in quanto in base alla legislazione nazionale ai figli legittimi veniva automaticamente attribuito alla nascita il cognome del padre. La Cedu ha stabilito che la scelta del cognome dei figli legittimi è stata fatta unicamente sulla base di una discriminazione fondata sul sesso dei genitori. Sebbene la regola, secondo cui il cognome del padre doveva essere tramandato ai figli legittimi, potesse essere necessaria per rispettare la tradizione di manifestare l'unità della famiglia attraverso l'attribuzione a tutti i suoi membri del cognome paterno, il fatto che fosse

<sup>(381)</sup> Una descrizione del campo di applicazione dell'articolo 8 della CEDU è disponibile nel sito Internet: Roagna, I. (2012), *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Rights*.

<sup>(382)</sup> Cedu, *E.B. c. Francia* [GC], n. 43546/02, 22 gennaio 2008, punto 43.

<sup>(383)</sup> Cedu, *Cusan e Fazzo c. Italia*, n. 77/07, 7 gennaio 2014.

impossibile derogare da questa norma al momento della registrazione della nascita di un figlio era eccessivamente rigido e discriminatorio contro le donne.

La Cedu ha esaminato diverse cause riguardanti la disparità di trattamento in relazione alle disposizioni su successioni ereditarie, diritto di visita ai figli dei genitori divorziati, adozione e questioni relative alla paternità <sup>(384)</sup>.

Le cause *Mazurek c. Francia* <sup>(385)</sup>, *Sommerfeld c. Germania* <sup>(386)</sup> e *Rasmussen c. Danimarca* <sup>(387)</sup> hanno comportato l'esame di differenze di trattamento riguardanti le norme in materia di successioni ereditarie, di diritto di visita dei figli nati al di fuori del matrimonio da parte dei padri e di questioni relative alla paternità. L'articolo 8 si applica anche alle questioni attinenti all'adozione. Molte cause, tra cui *E.B. c. Francia* (già esaminata alla [sezione 5.3](#)) dimostrano che l'adozione può rientrare nell'ambito di applicazione della CEDU, sebbene la convenzione di fatto non preveda un diritto di adozione.

Esempio: nella causa *Gas e Dubois c. Francia* <sup>(388)</sup>, alla partner civile omosessuale di una madre biologica è stata rifiutata l'adozione semplice della figlia della partner. In base al diritto francese, una adozione semplice determinava l'eliminazione di tutti i diritti associati alla responsabilità genitoriale del padre o della madre a favore del genitore adottivo, tranne nei casi di adozione del figlio del proprio coniuge. La Cedu ha stabilito che la situazione delle ricorrenti non fosse paragonabile a quella delle coppie sposate, in quanto il diritto francese conferiva uno status speciale a chi si univa in matrimonio e la CEDU non è arrivata al punto di obbligare gli Stati a prevedere matrimoni fra persone dello stesso sesso. La Cedu ha osservato che, in base alle disposizioni pertinenti, anche la domanda di una coppia eterosessuale in un'unione civile sarebbe stata respinta e quindi, poiché le ricorrenti si trovavano in una situazione giuridica analoga, non è stata

<sup>(384)</sup> Cfr. anche FRA e CDE (2015), *Manuale di diritto europeo in materia di diritti dell'infanzia e dell'adolescenza*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

<sup>(385)</sup> Cedu, *Mazurek c. Francia*, n. 34406/97, 1° febbraio 2000.

<sup>(386)</sup> Cedu, *Sommerfeld c. Germania* [GC], n. 31871/96, 8 luglio 2003.

<sup>(387)</sup> Cedu, *Rasmussen c. Danimarca*, n. 8777/79, 28 novembre 1984.

<sup>(388)</sup> Cedu, *Gas e Dubois c. Francia*, n. 25951/07, 15 marzo 2012.

rilevata alcuna differenza di trattamento basata sull'orientamento sessuale e, di conseguenza, nessuna violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

Esempio: nella causa *X e a. c. Austria* <sup>(389)</sup>, le ricorrenti erano anch'esse una coppia omosessuale non sposata, in cui una desiderava adottare il figlio dell'altra. A differenza della causa *Gas e Dubois c. Francia*, le disposizioni in materia del diritto austriaco consentivano l'adozione coparentale per le coppie eterosessuali non sposate. Poiché il diritto conteneva un divieto assoluto di adozione coparentale per le coppie dello stesso sesso, i giudici nazionali non hanno esaminato i meriti della richiesta e inoltre il rifiuto del padre di consentire l'adozione non ha svolto alcun ruolo sulle considerazioni dei tribunali nazionali sottese alla decisione sul caso delle ricorrenti. La Cedu ha ritenuto che questo fatto, che non era stato giustificato obiettivamente e ragionevolmente, costituisse una differenza di trattamento tra le ricorrenti e le coppie eterosessuali non sposate.

Esempio: nella causa *A.H. e a. c. Russia* <sup>(390)</sup>, i ricorrenti, cittadini statunitensi, erano coppie in procinto di adottare bambini russi, quando la Duma ha approvato una nuova legge che vietava l'adozione dei bambini russi da parte di cittadini statunitensi. Le procedure in corso sono state interrotte. I ricorrenti lamentavano che questo divieto violava il loro diritto al rispetto della vita familiare ed era discriminatorio per motivi di nazionalità. La Cedu ha rilevato che il divieto legislativo all'adozione di bambini russi è stato imposto solo ai futuri genitori statunitensi. Il governo non aveva dimostrato che vi fossero ragioni valide tali da giustificare l'applicazione del divieto assoluto in modo retroattivo e indiscriminato a tutti i futuri genitori adottivi statunitensi, a prescindere dalla fase del procedimento di adozione e dalle circostanze personali. La Cedu ha quindi concluso che vi è stata violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della convenzione.

Gli Stati dispongono di un potere discrezionale relativamente ampio nell'organizzazione della rispettiva politica di immigrazione. Sebbene la CEDU non garantisca il diritto di uno straniero ad entrare o a risiedere nel territorio di un determinato paese, in alcuni casi il rifiuto di consentire il ricongiungimento familiare può violare i diritti sanciti dall'articolo 8.

<sup>(389)</sup> Cedu, *X e a. c. Austria* [GC], n. 19010/07, 19 febbraio 2013.

<sup>(390)</sup> Cedu, *A.H. e a. c. Russia*, nn. 6033/13 e 15 altre istanze, 17 gennaio 2017.



Esempio: nella causa *Pajić c. Croazia* <sup>(391)</sup>, la ricorrente aveva presentato domanda di permesso di soggiorno per motivi di ricongiungimento familiare con la sua partner. Le autorità nazionali avevano rifiutato la richiesta, in quanto il diritto nazionale in materia escludeva tale possibilità alle coppie dello stesso sesso. Al contrario, un permesso di soggiorno sarebbe stato concesso a una coppia eterosessuale non sposata in una situazione analoga. La Cedu ha rilevato che le autorità nazionali non avevano fornito motivazioni o ragioni convincenti e forti tali da giustificare la disparità di trattamento tra le coppie omosessuali ed eterosessuali riguardo alla possibilità di ottenere il ricongiungimento familiare. Infatti, una differenza di trattamento basata in modo esclusivo o determinante sull'orientamento sessuale della ricorrente costituiva una discriminazione, che non era ritenuta accettabile ai sensi della convenzione <sup>(392)</sup>.

La portata dell'articolo 8 è quindi estremamente ampia. La CEDU ha conseguenze anche in altri ambiti, quali contrarre un'unione civile o un matrimonio, specificamente protetto dall'articolo 12.

Esempio: nella causa *Muñoz Díaz c. Spagna* <sup>(393)</sup>, le autorità si erano rifiutate di riconoscere la validità del matrimonio rom della ricorrente nel determinare il suo diritto alla pensione di reversibilità, nonostante l'avessero precedentemente considerata come coniugata. La Cedu ha stabilito che, poiché lo Stato aveva trattato la sua relazione al pari di un matrimonio validamente contratto, la posizione della ricorrente era equiparabile a quella dei coniugi in «buona fede» (vale a dire a un caso di matrimonio putativo contratto in buona fede da entrambi i coniugi), ai quali la pensione di reversibilità sarebbe stata accordata. Pur ritenendo che il rifiuto di riconoscere la validità del matrimonio non costituisse una discriminazione (alla luce dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 12), la Cedu ha concluso che il rifiuto di accordare alla ricorrente lo stesso trattamento riservato ai coniugi in buona fede e di accordarle la pensione costituiva una discriminazione alla luce dell'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1.

<sup>(391)</sup> Cedu, *Pajić c. Croazia*, n. 68453/13, 23 febbraio 2016.

<sup>(392)</sup> Cfr. anche Cedu, *Taddeucci e McCall c. Italia*, n. 51362/09, 30 giugno 2016.

<sup>(393)</sup> Cedu, *Muñoz Díaz c. Spagna*, n. 49151/07, 8 dicembre 2009.

Esempio: la causa *Vallianatos e a. c. Grecia* <sup>(394)</sup> è stata intentata per impugnare il diritto greco, che nel 2008 aveva introdotto la possibilità per le coppie eterosessuali di contrarre un'unione civile, che era meno formale e più flessibile rispetto al matrimonio, ma che escludeva le coppie dello stesso sesso dal suo ambito di applicazione. La Cedu ha osservato che 19 su 47 Stati membri del Consiglio d'Europa avevano autorizzato le unioni registrate e che 17 di questi 19 Stati avevano riconosciuto sia le coppie eterosessuali che omosessuali. La Corte ha inoltre concluso che non vi erano ragioni convincenti e forti tali da vietare l'unione civile alle coppie dello stesso sesso. In altre parole, se uno Stato introduce un tipo di unione registrata, questa deve essere accessibile a tutte le coppie a prescindere dal loro orientamento sessuale. È stata pertanto rilevata una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8.

Successivamente la Cedu ha dovuto determinare se l'articolo 8 contemplasse un obbligo positivo da parte di uno Stato di introdurre un quadro giuridico che riconoscesse e tutelasse le coppie omosessuali.

Esempio: nella causa *Oliari e a. c. Italia* <sup>(395)</sup>, tre coppie omosessuali lamentavano che, in base al diritto italiano, non avevano la possibilità di contrarre matrimonio o altro tipo di unione civile. La Cedu ha osservato le tendenze europee e internazionali volte al riconoscimento giuridico delle coppie dello stesso sesso. Ha altresì constatato che la Corte costituzionale italiana aveva più volte richiesto il riconoscimento dei relativi diritti e doveri delle unioni omosessuali. Pertanto, la Cedu ha stabilito che in tali circostanze l'Italia aveva un obbligo positivo ad assicurare il rispetto effettivo delle vite private e familiari dei ricorrenti riconoscendo ufficialmente le coppie omosessuali. Il quadro giuridico per il riconoscimento delle coppie omosessuali deve almeno prevedere «i diritti fondamentali rilevanti per una coppia che ha una relazione stabile e duratura» <sup>(396)</sup>. In conclusione, la Cedu ha stabilito che l'Italia, non avendo introdotto tale normativa, aveva ecceduto il suo margine di discrezionalità e non aveva rispettato il proprio obbligo positivo in violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

<sup>(394)</sup> Cedu, *Vallianatos e a. c. Grecia* [GC], nn. 29381/09 e 32684/09, 7 novembre 2013.

<sup>(395)</sup> Cedu, *Oliari e a. c. Italia*, nn. 18766/11 e 36030/11, 21 luglio 2015.

<sup>(396)</sup> *Ibid.*, punto 174.

Nei casi di protezione di un aspetto fondamentale della dignità umana in principio la Cedu riconosce agli Stati un più ristretto margine di apprezzamento. Tuttavia, in alcune ipotesi si deve stabilire un equilibrio tra questa esigenza e la necessità di proteggere altre persone vulnerabili, i cui diritti potrebbero essere violati.

Esempio: nella causa *Kacper Nowakowski c. Polonia* <sup>(397)</sup>, il ricorrente era un padre sordo e muto, i cui contatti con il figlio, che aveva anch'egli problemi d'udito, erano stati limitati. Il ricorrente lamentava in particolare il rifiuto dei tribunali nazionali di aumentare questi contatti. La Cedu ha rilevato che i tribunali nazionali non avevano considerato alcuna soluzione che avrebbe potuto aiutare il ricorrente a superare gli ostacoli dovuti alla sua disabilità e non avevano pertanto adottato tutte le misure opportune che si potevano ragionevolmente prevedere allo scopo di facilitare tali contatti. La Cedu ha quindi concluso che vi è stata una violazione dell'articolo 8 della convenzione, senza ritenere necessario esaminare separatamente il ricorso in base all'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

Nel caso summenzionato la Cedu ha ritenuto che gli interessi del padre coincidessero con quelli del figlio, cioè che fosse nell'interesse di quest'ultimo avere contatti con il padre. Tuttavia, in caso di potenziale conflitto tra gli interessi del figlio e quelli del genitore, lo Stato gode di maggiore discrezionalità ai fini della migliore tutela del minore.

Esempio: nella causa *Rasmussen c. Danimarca* <sup>(398)</sup>, un padre contestava una normativa i cui termini gli impedivano di procedere all'accertamento della paternità. La Cedu ha constatato una differenza di trattamento fondata sul sesso, ma ha ritenuto che fosse giustificata. La legge perseguiva la finalità legittima di garantire ai minori la certezza della loro condizione giuridica, impedendo ai padri di abusare della possibilità di contestare la paternità in una fase avanzata della loro vita. Data la scarsa uniformità di approccio alla questione tra gli Stati aderenti alla convenzione, la Cedu ha accordato allo Stato un ampio margine di apprezzamento e ha ritenuto giustificata la differenza di trattamento <sup>(399)</sup>.

<sup>(397)</sup> Cedu, *Kacper Nowakowski c. Polonia*, n. 32407/13, 10 gennaio 2017.

<sup>(398)</sup> Cedu, *Rasmussen c. Danimarca*, n. 8777/79, 28 novembre 1984.

<sup>(399)</sup> *Ibid.*, punti 40-42.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, il diritto sostanziale di famiglia resta di sola competenza degli Stati membri dell'UE. Tuttavia, alcune questioni con implicazioni transnazionali sono disciplinate dal diritto dell'UE. La giurisprudenza della CGUE riguardante il diritto alla vita familiare si è sviluppata soprattutto nel campo della libera circolazione delle persone relativamente ai familiari di cittadini dell'UE <sup>(400)</sup>. La CGUE ha ritenuto che «se i cittadini dell'Unione non fossero autorizzati a condurre una normale vita di famiglia nello Stato membro ospitante, sarebbe seriamente ostacolato l'esercizio delle libertà loro garantite dal trattato» <sup>(401)</sup>. Un altro settore in cui le considerazioni delle circostanze familiari e il principio della non discriminazione possono essere determinanti è il campo del diritto dell'immigrazione e dell'asilo. Ad esempio, in ordine alla determinazione dei soggetti che possono essere considerati beneficiari di protezione internazionale, gli Stati devono garantire la protezione della vita familiare <sup>(402)</sup>. Inoltre, la pertinente giurisprudenza della CGUE dei diritti familiari riguarda la discriminazione tra uomini e donne in materia di diritti parentali. In una causa relativa al diritto di un padre di ricevere il congedo parentale, la CGUE ha stabilito che la diversa condizione relativa al diritto al congedo «è invece tale da perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli tra gli uomini e le donne mantenendo gli uomini in un ruolo sussidiario rispetto a quello delle donne per quanto riguarda l'esercizio della funzione genitoriale» e ha ritenuto che costituisse una discriminazione diretta basata sul sesso <sup>(403)</sup>.

Esempio: nella causa *Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT SA* <sup>(404)</sup>, al ricorrente era stato negato un permesso detto «per allattamento», poiché la madre del bimbo era una lavoratrice autonoma. La CGUE ha ritenuto che ciò costituisse una discriminazione contro gli uomini.

<sup>(400)</sup> Cfr. ad esempio, CGUE, C-165/14, *Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado* [Grande Sezione], 13 settembre 2016, descritta alla [sezione 5.7](#).

<sup>(401)</sup> CGUE, C-127/08, *Blaise Baheten Metock e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform* [Grande Sezione], 25 luglio 2008, punto 62.

<sup>(402)</sup> Direttiva 2011/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, recante norme sull'attribuzione, a cittadini di paesi terzi o apolidi, della qualifica di beneficiario di protezione internazionale, su uno status uniforme per i rifugiati o per le persone aventi titolo a beneficiare della protezione sussidiaria, nonché sul contenuto della protezione riconosciuta (GU L 337 del 20.12.2011, pagg. 9-26).

<sup>(403)</sup> CGUE, C-222/14, *Konstantinos Maistrellis c. Ypourgos Dikaioynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton*, 16 luglio 2015, descritta alla [sezione 5.1](#).

<sup>(404)</sup> CGUE, C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT SA*, 30 settembre 2010.

Esempio: nella causa *Malgožata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilniaus miestovsavivaldybės administracija e a.* <sup>(405)</sup>, i ricorrenti sono una cittadina lituana appartenente a una minoranza polacca e un cittadino polacco. Essi lamentavano che la grafia dei loro nomi sul certificato di matrimonio rilasciato dal servizio di stato civile di Vilnius era scorretta. Secondo i ricorrenti la grafia non era conforme alla loro lingua ufficiale nazionale. La CGUE ha stabilito che l'articolo 21 del TFUE non osta al rifiuto di modificare i cognomi e i nomi sui certificati di stato civile, a condizione che tale diniego non provochi seri inconvenienti per gli interessati <sup>(406)</sup>.

Esempio: nella causa *Mircea Florian Freitag* <sup>(407)</sup>, il sig. Mircea Florian, un uomo con nazionalità rumena, era nato in Romania con il cognome «Pavel». Dopo il divorzio dei genitori, sua madre si è risposata con un cittadino tedesco, il sig. Freitag. Mircea Florian ha quindi ottenuto la doppia cittadinanza e ha cambiato il cognome in «Freitag». Anni dopo, Mircea Florian, che aveva ancora la residenza abituale in Germania, si è recato in Romania per cambiare nuovamente il cognome in quello originale «Pavel». Ha poi richiesto che l'ufficio anagrafe tedesco modificasse il nome e lo aggiornasse conformemente nel registro dello stato civile, di modo che fosse riconosciuto dal diritto tedesco. Tuttavia, in base al diritto tedesco, questo sarebbe stato possibile solo se il nome in questione fosse stato acquisito durante un periodo di residenza abituale in un altro Stato membro dell'UE. La CGUE ha evidenziato che:

- i) le norme che disciplinano la trascrizione negli atti dello stato civile del cognome di una persona rientrano nella competenza degli Stati membri;
- ii) una normativa nazionale che sfavorisca taluni cittadini nazionali per il solo fatto che essi abbiano esercitato la loro libertà di circolare e di soggiornare in un altro Stato membro rappresenta una restrizione alle libertà riconosciute dall'articolo 21, paragrafo 1, TFUE;

<sup>(405)</sup> CGUE, C-391/09, *Malgožata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilniaus miesto savivaldybės administracija e a.*, 12 maggio 2011.

<sup>(406)</sup> Cfr. CGUE, C-438/14, *Nabiel Peter Bogendorff von Wolfersdorff c. Standesamt der Stadt Karlsruhe e Zentraler Juristischer Dienst der Stadt Karlsruhe*, 2 giugno 2016, in cui la CGUE ha stabilito che un nome contenente vari elementi nobiliari e liberamente scelto da un cittadino tedesco in un altro Stato membro di cui questi possiede parimenti la cittadinanza non deve essere necessariamente riconosciuto in Germania, laddove ciò sia giustificato da motivi connessi all'ordine pubblico, essendo opportuno e necessario per garantire il rispetto del principio di uguaglianza giuridica di tutti i cittadini di detto Stato membro.

<sup>(407)</sup> CGUE, C-541/15, *Mircea Florian Freitag*, 8 giugno 2017.

iii) il potere discrezionale delle autorità competenti deve essere esercitato in modo da garantire la piena efficacia dell'articolo 21 TFUE.

La CGUE ha quindi stabilito che il diniego di riconoscere il cognome legalmente ottenuto e corrispondente al nome di nascita in uno specifico Stato membro, poiché il nome non era stato acquisito nel corso di un periodo di residenza abituale in tale altro Stato membro, ostacola l'esercizio del diritto, sancito all'articolo 21 TFUE, di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

## 4.7. Partecipazione politica: libertà di espressione, di riunione e di associazione e diritto a libere elezioni

Il diritto dell'UE prevede un insieme limitato di diritti in questo ambito. L'articolo 10, paragrafo 3, del TUE prevede che ogni cittadino ha il diritto di partecipare alla vita democratica dell'Unione e le decisioni devono essere prese nel modo più trasparente possibile e il più vicino possibile ai cittadini. L'articolo 11 del TFUE <sup>(408)</sup> impone alle istituzioni di dare ai cittadini e alle associazioni rappresentative la possibilità di far conoscere e di scambiare pubblicamente le loro opinioni in tutti i settori di azione dell'Unione. L'articolo 20 del TFUE stabilisce, in particolare, il diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni comunali e del Parlamento europeo dei cittadini dell'UE. La Carta dell'UE garantisce la libertà d'espressione e d'informazione (articolo 11) <sup>(409)</sup>, la libertà di riunione e di associazione (articolo 12) e i diritti politici relativi alle elezioni comunali e del Parlamento europeo (articolo 39 e 40).

Esempio: nella causa *Spagna c. Regno Unito* <sup>(410)</sup>, per quanto riguarda l'articolo 20, paragrafo 2, lettera b), TFUE, la Corte ha statuito che tale disposizione si limita ad applicare all'esercizio del diritto di voto alle elezioni al

<sup>(408)</sup> Cfr., ad esempio, CGUE, T-754/14, *Michael Efler e a. c. Commissione europea*, 10 maggio 2017, in cui la CGUE ha concluso che la Commissione ha violato, tra l'altro, l'articolo 11, paragrafo 4, del TUE, rifiutando la registrazione della proposta di iniziativa dei cittadini europei intitolata «Stop TTIP».

<sup>(409)</sup> Cfr., ad esempio, CGUE, C-547/14, *Philip Morris Brands SARL e a. c. Secretary of State for Health*, 4 maggio 2016.

<sup>(410)</sup> CGUE, C-145/04, *Regno di Spagna c. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord* [Grande Sezione], 12 settembre 2006.

Parlamento europeo il principio di non discriminazione in base alla nazionalità, prevedendo che ogni cittadino dell'Unione residente in uno Stato membro di cui non è cittadino abbia il diritto di voto a tali elezioni nello Stato membro in cui risiede, alle stesse condizioni dei cittadini di detto Stato.

Esempio: nella causa *Delvigne* <sup>(411)</sup>, un cittadino francese ha contestato le disposizioni nazionali che lo interdicevano in modo automatico e permanente dai diritti elettorali, inclusi il diritto al voto e il diritto di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo, in seguito alla sua condanna per omicidio e imposizione di una pena detentiva di 12 anni. Non avendo potuto beneficiare delle successive modifiche alla legge, il sig. Delvigne ha continuato a essere privato dei suoi diritti civili, in quanto tale interdizione risultava da una condanna che era diventata definitiva prima che entrasse in vigore il nuovo codice penale. Egli ha pertanto asserito una disparità di trattamento. La CGUE ha stabilito che il diritto francese costituiva una limitazione consentita all'esercizio dei diritti sanciti nella Carta: una limitazione come quella oggetto del procedimento risulta proporzionata, dal momento che essa tiene conto della natura e della gravità dell'infrazione penale commessa nonché della durata della pena. Inoltre, il nuovo codice offriva la possibilità a una persona che si trovava nella situazione del sig. Delvigne di chiedere e di ottenere la revoca del divieto.

Uno degli obiettivi principali del **CDE** è la promozione della democrazia. Tale obiettivo trova espressione in molti diritti riconosciuti nella **CEDU**, che facilitano la promozione della partecipazione politica. La CEDU offre ampie garanzie che sanciscono non solo il diritto di votare e di candidarsi alle elezioni (protocollo n. 1, articolo 3) <sup>(412)</sup>, ma anche diritti complementari, quali la libertà di espressione (articolo 10) e la libertà di riunione e di associazione (articolo 11).

Esempio: nella causa *Pilav c. Bosnia-Erzegovina* <sup>(413)</sup>, un politico bosniaco è stato interdetto dal diritto di eleggibilità alla presidenza nazionale a causa del suo luogo di residenza. Lo Stato della Bosnia-Erzegovina è composto da due entità politiche: la Federazione della Bosnia-Erzegovina e la Repubblica

<sup>(411)</sup> CGUE, C-650/13, *Thierry Delvigne c. Commune de Lesparre Médoc e Préfet de la Gironde* [Grande Sezione], 6 ottobre 2015.

<sup>(412)</sup> Cfr. CDE, Cedu (2016), *Guide on Article 3 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights – Right to free elections*.

<sup>(413)</sup> Cedu, *Pilav c. Bosnia-Erzegovina*, n. 41939/07, 9 giugno 2016.

Srpska. Per poter effettivamente esercitare il diritto di partecipare alle elezioni alla presidenza, il ricorrente era tenuto a trasferirsi dalla Repubblica Srpska alla Federazione della Bosnia-Erzegovina. Pertanto, sebbene in linea teorica il ricorrente potesse essere eletto alla presidenza, in pratica non poteva esercitare questo diritto fintantoché viveva nella Repubblica Srpska. La Cedu ha ritenuto che il ricorrente subisse un trattamento discriminatorio da parte delle autorità nazionali in base al suo luogo di residenza ed origine etnica. La Corte ha quindi concluso che vi era stata violazione del protocollo n. 12, articolo 1, della convenzione.

Esempio: nella causa *Identoba e a. c. Georgia* <sup>(414)</sup>, i ricorrenti avevano organizzato una dimostrazione pacifica a Tbilisi in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia. La dimostrazione era stata interrotta da una violenta contromanifestazione e i ricorrenti avevano subito violenze fisiche e verbali. Considerando che le autorità nazionali non avevano garantito che il corteo si svolgesse in modo pacifico, la Cedu ha rilevato una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 11 <sup>(415)</sup>.

Esempio: nella causa *Partei Die Friesen c. Germania* <sup>(416)</sup>, il partito ricorrente non aveva ottenuto il 5 % dei voti necessario per acquisire un mandato parlamentare. La Cedu doveva stabilire se la soglia del 5 % violasse il diritto dei partiti di minoranza a partecipare alle elezioni. La Corte ha osservato che lo svantaggio del ricorrente nel processo elettorale era dovuto al fatto che rappresentava solo gli interessi di una piccola parte della popolazione. Nell'esaminare se, in quanto partito di minoranza nazionale, il ricorrente avesse dovuto beneficiare di un trattamento particolare, la Corte ha concluso che, anche interpretata alla luce della convenzione quadro per la tutela delle minoranze nazionali, la CEDU non imponeva allo Stato di esonerare i partiti di minoranza nazionale dalle soglie elettorali. L'obiettivo di tale convenzione quadro consisteva nel promuovere l'effettiva partecipazione delle persone appartenenti alle minoranze nazionali alla vita pubblica. Essa prevedeva l'esonero dalla soglia minima come strumento per accrescere la partecipazione delle minoranze nazionali negli organi eletti, ma non imponeva alcun obbligo di esonerare i partiti di minoranza nazionale dalle soglie elettorali. Non era stata ravvisata quindi alcuna violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 3.

<sup>(414)</sup> Cedu, *Identoba e a. c. Georgia*, n. 73235/12, 12 maggio 2015.

<sup>(415)</sup> Cfr. anche Cedu, *Bączkowski e a. c. Polonia*, n. 1543/06, 3 maggio 2007.

<sup>(416)</sup> Cedu, *Partei Die Friesen c. Germania*, n. 65480/10, 28 gennaio 2016.



Il diritto alla libertà di associazione è stato inteso nel senso di comprendere anche la costituzione di un partito politico, alla quale la Cedu ha accordato un alto livello di protezione <sup>(417)</sup>. Analogamente, come rilevato [nella sezione 5.11](#), ogni ingerenza nel diritto alla libertà di espressione nell’ambito del dibattito politico è oggetto di esame molto scrupoloso <sup>(418)</sup>.

**Nel quadro del diritto internazionale**, ai sensi dell’articolo 29 della CRPD, gli Stati devono assicurare che le persone con disabilità possano effettivamente e pienamente partecipare alla vita politica e pubblica su base di eguaglianza con gli altri, tra cui garantendo il loro diritto di voto. In base all’articolo 12, paragrafo 2, della CRPD, gli Stati dovrebbero riconoscere e sostenere la capacità legale delle persone con disabilità «su base di eguaglianza rispetto agli altri in tutti gli aspetti della vita», inclusa la vita politica. Il Comitato ha riconosciuto che l’esclusione dal diritto di voto sulla base di una disabilità mentale o psicosociale costituisce una discriminazione fondata sull’handicap <sup>(419)</sup>.

## 4.8. Questioni di diritto penale

**Nel quadro della CEDU**, il divieto di atti discriminatori può toccare profili di diritto penale nel contesto di una serie di diritti, tra cui il diritto a un equo processo (articolo 6), il diritto alla libertà e alla sicurezza (articolo 5), la proibizione delle pene retroattive (articolo 7), il diritto di non essere giudicato o punito due volte (protocollo n. 7, articolo 4), il diritto alla vita (articolo 2) e il diritto di non subire pene o trattamenti inumani o degradanti (articolo 3). Esiste anche una giurisprudenza importante relativa alla violenza contro le donne e altri gruppi vulnerabili, quali le persone rom e LGBT, in cui la Cedu ha evidenziato l’obbligo degli Stati di indagare sui motivi discriminatori della violenza. In numerose sentenze, la Cedu ha ammesso che l’assenza di risposta alla violenza costituiva una violazione dell’articolo 14 <sup>(420)</sup>.

<sup>(417)</sup> Cfr., ad esempio, Cedu, *Party for a Democratic Society (DTP) e a. c. Turchia*, nn. 3840/10, 3870/10, 3878/10, 15616/10, 21919/10, 39118/10 e 37272/10, 12 gennaio 2016.

<sup>(418)</sup> Cedu, *Karácsony e a. c. Ungheria* [GC], nn. 42461/13 e 44357/13, 17 maggio 2016.

<sup>(419)</sup> Cfr., ad esempio, ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2013), *Comunicazione n. 4/2011*, CRPD/C/10/D/4/2011, 9 settembre 2013, punto 9.2 e segg.

<sup>(420)</sup> Cfr. tra l’altro Cedu, *Opuz c. Turchia*, n. 33401/02, 9 giugno 2009 in merito alla violenza contro le donne; Cedu, *Boacă e a. c. Romania*, n. 40355/11, 12 gennaio 2016 in merito alla violenza contro i rom e Cedu, *M.C. e A.C. c. Romania*, n. 12060/12, 12 aprile 2016 in merito alla violenza contro le persone LGBT. Per ulteriori discussioni ed esempi, cfr. [sezione 2.6](#) sui reati generati dall’odio.

Oltre ai temi precedenti già trattati in altra sede, la CEDU tutela anche il diritto di non subire detenzioni arbitrarie fondate su motivi discriminatori e il diritto di non subire trattamenti inumani o degradanti o altre pene basate su motivi discriminatori durante la detenzione <sup>(421)</sup>.

Esempio: nella causa *Martzaklis e a. c. Grecia* <sup>(422)</sup>, i prigionieri affetti da HIV detenuti nell'ospedale del carcere lamentavano, in particolare, le pessime condizioni igieniche e la mancanza di un trattamento medico adeguato, la detenzione in ambienti sovraffollati e non sufficientemente riscaldati, alimenti dallo scarso valore nutrizionale e cure mediche irregolari e non prescritte individualmente. Le autorità carcerarie hanno giustificato l'isolamento come necessario per consentire un migliore monitoraggio e trattamento del loro stato. La Cedu ha ritenuto che l'isolamento dei detenuti per prevenire la diffusione della malattia non fosse necessario, in quanto questi erano affetti da HIV e non avevano sviluppato l'AIDS. I detenuti erano esposti a sofferenze psichiche e mentali che andavano oltre la sofferenza intrinseca alla detenzione. In conclusione, la Cedu ha stabilito che le inadeguate condizioni sanitarie e fisiche, le irregolarità riscontrate nella somministrazione del trattamento adeguato e la mancanza di una giustificazione obiettiva e ragionevole per l'isolamento dei prigionieri affetti da HIV costituivano una violazione dell'articolo 3 in combinato disposto con l'articolo 14 della CEDU.

Esempio: nelle cause *D.G. c. Irlanda* e *Bouamar c. Belgio* <sup>(423)</sup> (descritte alla [sezione 5.5](#)), i ricorrenti, che erano minorenni, erano stati arrestati dalle autorità nazionali. In questi casi la Cedu ha stabilito che, sebbene il diritto alla libertà fosse stato violato, non erano state commesse discriminazioni, in quanto la differenza di trattamento era giustificata dalla necessità di garantire la protezione dei minori.

Esempio: nella causa *Stasi c. Francia* <sup>(424)</sup>, il ricorrente lamentava che era stato maltrattato in prigione per la sua omosessualità e che le autorità non avevano adottato le misure necessarie per proteggerlo. Ad esempio, il ricorrente ha sostenuto di essere stato obbligato a indossare una stella rosa e che era stato picchiato e bruciato con le sigarette dagli altri detenuti. La Cedu ha osservato

<sup>(421)</sup> Cfr. *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 24 gennaio 2017.

<sup>(422)</sup> Cedu, *Martzaklis e a. c. Grecia*, n. 20378/13, 9 luglio 2015.

<sup>(423)</sup> Cedu, *D.G. c. Irlanda*, n. 39474/98, 16 maggio 2002; Cedu, *Bouamar c. Belgio*, n. 9106/80, 29 febbraio 1988.

<sup>(424)</sup> Cedu, *Stasi c. Francia*, n. 25001/07, 20 ottobre 2011.

che, in risposta a ogni accusa, le autorità hanno adottato provvedimenti per tutelarlo: il ricorrente era stato segregato dagli altri detenuti e quindi esaminato dal supervisore della struttura, da un dottore e uno psichiatra. La Cedu ha stabilito che le autorità avevano preso tutte le misure effettive per proteggerlo dai danni fisici durante la detenzione e che non vi era stata violazione dell'articolo 3, senza esaminare separatamente il ricorso in base all'articolo 14.

L'articolo 14 della CEDU può applicarsi anche laddove le disposizioni del diritto penale siano ritenute discriminatorie <sup>(425)</sup> o le condanne basate su tali disposizioni discriminatorie rimangano sul casellario giudiziale di una persona <sup>(426)</sup>.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, ai sensi della giurisprudenza consolidata della CEDU <sup>(427)</sup>, anche se nei settori dove la legislazione penale e le norme di procedura penale sono questioni riservate alla competenza degli Stati membri, le disposizioni legislative nazionali non possono porre in essere discriminazioni nei confronti di soggetti cui il diritto comunitario attribuisce il diritto alla parità di trattamento. Nel seguente caso, il principio della non discriminazione è stato sollevato nell'ambito dei procedimenti di esecuzione di un mandato d'arresto europeo <sup>(428)</sup>.

Esempio: nella causa *João Pedro Lopes Da Silva Jorge* <sup>(429)</sup>, un cittadino portoghese è stato condannato in Portogallo a cinque anni di reclusione per traffico di stupefacenti. Successivamente, si è coniugato con una cittadina francese, con la quale risiedeva in Francia. Egli aveva anche un contratto a tempo indeterminato con una società francese. Il sig. Lopes Da Silva Jorge non desiderava essere consegnato alle autorità portoghesi e ha richiesto di essere incarcerato in Francia. Tuttavia, la disposizione francese che consentiva la non esecuzione del mandato d'arresto europeo era limitata esclusivamente ai cittadini francesi. La CGUE ha affermato che gli Stati membri non possono limitare la non esecuzione dei mandati d'arresto ai soli

<sup>(425)</sup> Cedu, *S.L. c. Austria*, n. 45330/99, 9 gennaio 2003.

<sup>(426)</sup> Cedu, *E.B. e a. c. Austria*, nn. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 e 48779/07, 7 novembre 2013.

<sup>(427)</sup> CGUE, causa 186/87, *Ian William Cowan c. Trésor public*, 2 febbraio 1989.

<sup>(428)</sup> Cfr. CGUE, C-182/15, *Aleksei Petruhhin c. Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra* [Grande Sezione], 6 settembre 2016, in merito all'extradizione verso un paese terzo di un cittadino dell'UE che esercitava il suo diritto alla libera circolazione.

<sup>(429)</sup> CGUE, C-42/11, *Procedimento relativo all'esecuzione di un mandato d'arresto europeo emesso nei confronti di João Pedro Lopes Da Silva Jorge* [Grande Sezione], 5 settembre 2012.

cittadini nazionali, escludendo in maniera assoluta e automatica i cittadini di altri Stati membri che dimorano o risiedono nel territorio dello Stato membro di esecuzione, indipendentemente dai legami che essi presentano con tale Stato membro. Ciò costituirebbe discriminazione fondata sulla nazionalità ai sensi dell'articolo 18 del TFUE.

# 5

## Motivi di discriminazione oggetto di protezione



UE	Argomenti trattati	CDE
<p>TFUE, articolo 8 e articolo 157 Carta dei diritti fondamentali, articolo 21 e 23</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE)</p> <p>CGUE, C-222/14, <i>Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton</i>, 2015</p> <p>CGUE, C-363/12, <i>Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School</i> [Grande Sezione], 2014</p> <p>CGUE, C-167/12, <i>C.D. c. S.T.</i> [Grande Sezione], 2014</p> <p>CGUE, C-427/11, <i>Margaret Kenny c. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance e Commissioner of An Garda Síochána</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-243/95, <i>Kathleen Hill e Ann Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance</i>, 1998</p> <p>CGUE, causa 43/75, <i>Defrenne c. Sabena</i>, 1976</p>	<p>Sesso</p>	<p>CEDU, articolo 2 (diritto alla vita), articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Emel Boyraz c. Turchia</i>, n. 61960/08, 2014</p> <p>Cedu, <i>Konstantin Markin c. Russia</i> [GC], 30078/06, 2012</p> <p>Cedu, <i>Andrle c. Repubblica ceca</i>, n. 6268/08, 2011</p> <p>Cedu, <i>Ünal Tekeli c. Turchia</i>, n. 29865/96, 2004</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 4, paragrafo 1</p> <p>CGUE, C-423/04, <i>Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions</i>, 27 aprile 2006</p> <p>CGUE, C-117/01, <i>K.B. c. NHS Pensions Agency e Secretary of State for Health</i>, 7 gennaio 2004</p>	<p><b>Identità di genere</b></p>	<p>CEDU, articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare) e articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Y.Y. c. Turchia</i>, 14793/08, 2015</p> <p>Cedu, <i>Hämäläinen c. Finlandia</i> [GC], n. 37359/09, 2014</p> <p>Cedu, <i>Van Kück c. Germania</i>, n. 35968/97, 2003</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 21</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)</p> <p>CGUE, C-528/13, <i>Geoffrey Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé e des Droits des femmes e Établissement français du sang</i>, 2015</p> <p>CGUE, cause riunite da C-148/13 a C-150/13, <i>A e a. c. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie</i> [Grande Sezione], 2014</p> <p>CGUE, cause riunite C-199/12, C-200/12, C-201/12, <i>Minister voor Immigratie en Asiel c. X e Y e Z c. Minister voor Immigratie en Asiel</i>, 2013</p> <p>CGUE, C-81/12, <i>Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p>	<p><b>Orientamento sessuale</b></p>	<p>CEDU, articolo 5 (diritto alla libertà e alla sicurezza), articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 12 (diritto al matrimonio) e articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Taddeucci e McCall c. Italia</i>, n. 51362/09, 2016</p> <p>Cedu, <i>O.M. c. Ungheria</i>, n. 9912/15, 2016</p> <p>Cedu, <i>E.B. e a. c. Austria</i>, nn. 31913/07 e altri 4, 2013</p> <p>Cedu, <i>Schalk e Kopf c. Austria</i>, n. 30141/04, 2010</p> <p>Cedu, <i>E.B. c. Francia</i> [GC], n. 43546/02, 2008</p> <p>Cedu, <i>S.L. c. Austria</i>, n. 45330/99, 2003</p> <p>Cedu, <i>Karner c. Austria</i>, n. 40016/98, 2003</p> <p>CEDS, <i>INTERIGHTS c. Croazia</i>, ricorso n. 45/2007, 2009</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)</p> <p>CGUE, C-363/12, <i>Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School</i> [Grande Sezione], 2014</p> <p>CGUE, C-354/13, <i>Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)</i>, 2014</p> <p>CGUE, cause riunite C-335/11 e C-337/11, <i>HK Danmark</i>, 2013</p>	<p><b>Disabilità</b></p>	<p>CEDU, articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>CSE, articolo E (non discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Guberina c. Croazia</i>, n. 23682/13, 2016</p> <p>CEDS, <i>AEH c. Francia</i>, ricorso n. 81/2012, 2013</p> <p>Cedu, <i>Glor c. Svizzera</i>, n. 13444/04, 2009</p> <p>Cedu, <i>Pretty c. Regno Unito</i>, n. 2346/02, 2002</p> <p>Cedu, <i>Price c. Regno Unito</i>, n. 33394/96, 2001</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 21</p> <p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)</p> <p>CGUE, C-548/15, <i>J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën</i>, 2016</p> <p>CGUE, C-441/14, <i>Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S c. Successione Karsten Eigil Rasmussen</i> [Grande Sezione], C-441/14, 2016</p> <p>CGUE, C-258/15, <i>Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias</i> [Grande Sezione], 2016</p> <p>CGUE, cause riunite C-501/12 e a., <i>Thomas Specht c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland</i>, 2014</p> <p>CGUE, C-416/13, <i>Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo</i>, 2014</p> <p>CGUE, C-144/04, <i>Werner Mangold c. Rüdiger Helm</i> [Grande Sezione], 2005</p>	<p><b>Età</b></p>	<p>CEDU, articolo 5 (diritto alla libertà e alla sicurezza), articolo 6 (diritto a un equo processo) e articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare)</p> <p>CSE, articolo 1, paragrafo 2, articolo 23 e articolo 24</p> <p>Cedu, <i>D.G. c. Irlanda</i>, n. 39474/98, 2002</p> <p>Cedu, <i>Schwizgebel c. Svizzera</i>, n. 25762/07, 2010</p> <p>Cedu, <i>V. c. Regno Unito</i> [GC], n. 24888/94, 1999</p> <p>Cedu, <i>T. c. Regno Unito</i> [GC], n. 24724/94, 1999</p> <p>Cedu, <i>Bouamar c. Belgio</i>, n. 9106/80, 1988</p> <p>CEDS, <i>Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia</i>, ricorso n. 74/2011, 2013</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)</p> <p>Decisione quadro del Consiglio sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia</p> <p>CGUE, C-83/14, «CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia [Grande Sezione], 2015</p> <p>CGUE, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV</i>, 2008</p>	<p><b>Razza, origine etnica, colore e appartenenza a una minoranza nazionale</b></p>	<p>CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione), protocollo n. 12, articolo 1 (divieto generale di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Boacă e a. c. Romania</i>, n. 40355/11, 2016</p> <p>Cedu, <i>Biao c. Danimarca</i> [GC], 38590/10, 2016</p> <p>Cedu, <i>Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina</i> [GC], nn. 27996/06 e 34836/06, 2009</p> <p>CEDS, <i>ERRC c. Irlanda</i>, ricorso n. 100/2013, 2015</p>
<p>TFUE, articolo 18</p> <p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 45</p> <p>Direttiva sulla cittadinanza 2004/38/CE</p> <p>Direttiva del Consiglio relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (2003/109/CE)</p> <p>CGUE, C-392/15, <i>Commissione europea c. Ungheria</i>, 2017</p> <p>CGUE, C-165/14, <i>Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado</i> [Grande Sezione], 2016</p> <p>CGUE, C-571/10, <i>Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.</i> [Grande Sezione], 2012</p> <p>CGUE, C-508/10, <i>Commissione europea c. Regno dei Paesi Bassi</i>, 2012</p> <p>CGUE, C-200/02, <i>Kunqian Catherine Zhu e Man Lavette Chen c. Secretary of State for the Home Department</i>, 2004</p> <p>CGUE, C-281/98, <i>Roman Angonese c. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA</i>, 2000</p> <p>CGUE, causa 186/87, <i>Ian William Cowan c. Trésor public</i>, 1989</p>	<p><b>Nazionalità o origine nazionale</b></p>	<p>Convenzione del Consiglio d'Europa sulla cittadinanza</p> <p>CEDU, articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 5 (diritto alla libertà e alla sicurezza), articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), protocollo n. 4, articolo 3 (divieto di espulsioni collettive dei cittadini), protocollo n. 1, articolo n. 2 (diritto all'istruzione)</p> <p>Cedu, <i>Dhahbi c. Italia</i>, n. 17120/09, 2014</p> <p>Cedu, <i>Rangelov c. Germania</i>, n. 5123/07, 2012</p> <p>Cedu, <i>Ponomaryovi c. Bulgaria</i>, n. 5335/05, 2011</p> <p>Cedu, <i>Andrejeva c. Lettonia</i> [GC], n. 55707/00, 2009</p> <p>Cedu, <i>Zeibek c. Grecia</i>, n. 46368/06, 2009</p> <p>Cedu, <i>Anakomba Yula c. Belgio</i>, n. 45413/07, 2009</p> <p>Cedu, <i>Koua Poirrez c. Francia</i>, n. 40892/98, 2003</p> <p>Cedu, <i>C. c. Belgio</i>, n. 21794/93, 1996</p> <p>Cedu, <i>Moustaquim c. Belgio</i>, n. 12313/86, 1991</p>



UE	Argomenti trattati	CDE
<p>Carta dei diritti fondamentali, articolo 10 e 21</p> <p>CGUE, C-188/15, <i>Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA</i> [Grande Sezione], 2017</p> <p>CGUE, C-157/15, <i>Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV</i> [Grande Sezione], 2017</p>	<p><b>Religione o convinzione personale</b></p>	<p>CEDU, articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare), articolo 9 (libertà di religione), articolo 10 (libertà di espressione), protocollo n. 1, articolo n. 2 (diritto all'istruzione)</p> <p>Cedu, <i>İzzettin Doğan e a. c. Turchia</i> [GC], n. 62649/10, 2016</p> <p>Cedu, <i>Ebrahimian c. Francia</i>, n. 64846/11, 2015</p> <p>Cedu, <i>S.A.S. c. Francia</i> [GC], n. 43835/11, 2014</p> <p>Cedu, <i>Eweida e a. c. Regno Unito</i>, nn. 48420/10 e altri 3, 2013</p> <p>Cedu, <i>Vojnity c. Ungheria</i>, n. 29617/07, 2013</p> <p>Cedu, <i>Milanović c. Serbia</i>, n. 44614/07, 2010</p> <p>Cedu, <i>O'Donoghue e a. c. Regno Unito</i>, n. 34848/07, 2010</p> <p>Cedu, <i>Alujer Fernandez e Caballero García c. Spagna</i> (dec.), n. 53072/99, 2001</p> <p>Cedu, <i>Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia</i> [GC], n. 27417/95, 2000</p>
<p>Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)</p> <p>CGUE, C-317/14, <i>Commissione europea c. Regno del Belgio</i>, 2015</p>	<p><b>Lingua</b></p>	<p>Convenzione quadro del Consiglio d'Europa per la protezione delle minoranze nazionali</p> <p>CEDU, articolo 6, paragrafo 3, e articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Macalin Moxamed Sed Dahir c. Svizzera</i> (dec.), n. 12209/10, 2015</p> <p>Cedu, <i>Belgian Linguistics Case</i>, n. 1474/62 e altri 5, 1968</p>

UE	Argomenti trattati	CDE
Carta dei diritti fondamentali, articolo 21 CGUE, C-149/10, <i>Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon</i> , 2010	Origine sociale, nascita e ricchezza	CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione), protocollo n. 1, articolo 1 (protezione della proprietà) Cedu, <i>Wolter e Sarfert c. Germania</i> , nn. 59752/13 e 66277/13, 2017 Cedu, <i>Chassagnou e a. c. Francia</i> [GC], nn. 25088/94 e altri 2, 1999
Carta dei diritti fondamentali, articolo 21	Opinioni politiche o altre convinzioni personali	CEDU, articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 10 (libertà di espressione), articolo 11 (libertà di riunione e di associazione), articolo 14 (divieto di discriminazione) Cedu, <i>Redfearn c. Regno Unito</i> , n. 47335/06, 2012 Cedu, <i>Virabyan c. Armenia</i> , n. 40094/05, 2012
CGUE, C-406/15, <i>Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol</i> , 2017	Ogni altra condizione	CEDU, articolo 14 (divieto di discriminazione) CSE, articolo E (non discriminazione) CEDS, <i>Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia</i> , ricorso n. 102/2013, 2016 Cedu, <i>Varnas c. Lituania</i> , n. 42615/06, 2013

## Punti salienti

- Il principio della non discriminazione non vieta tutte le differenze di trattamento, ma solo quelle basate su uno dei motivi di discriminazione oggetto di protezione.
- Il motivo oggetto del divieto di discriminazione è una caratteristica identificabile, oggettiva o personale o un'«altra condizione» che consente di distinguere gli individui o i gruppi gli uni dagli altri.
- Nel quadro delle direttive europee contro la discriminazione, i motivi protetti sono stabiliti espressamente: sesso, razza od origine etnica, età, disabilità, religione o convinzioni personali e orientamento sessuale.
- Nel quadro della CEDU l'elenco è aperto e può essere integrato caso per caso.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, le direttive contro la discriminazione vietano la differenza di trattamento fondata su taluni motivi di discriminazione oggetto di protezione e contengono un elenco fisso e circoscritto di tali motivi. Tra questi motivi figurano il sesso (direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (2004/113/CE) <sup>(430)</sup>, direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE) <sup>(431)</sup>, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'età e la religione o convinzioni personali (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) <sup>(432)</sup>, la razza o l'origine etnica (direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) <sup>(433)</sup>. L'articolo 21 della Carta dell'UE contiene anche un divieto di discriminazione, che include un elenco non esaustivo, che si evince dalla formulazione «in particolare», di tali motivi <sup>(434)</sup>. La Carta vincola le istituzioni dell'Unione europea, ma si applica anche agli Stati membri quando interpretano e danno attuazione al diritto dell'Unione.

**Nel quadro della CEDU**, l'articolo 14 contiene un elenco non esaustivo, che coincide con quello delle direttive, ma va anche al di là. L'articolo 14 vieta le discriminazioni «fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale,

Un motivo oggetto del divieto di discriminazione consiste in una caratteristica dell'individuo che non dovrebbe essere considerata rilevante e che non dovrebbe motivare alcuna disparità di trattamento o di fruizione di una particolare prestazione.

<sup>(430)</sup> 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 (GU L 373 del 21.12.2004, pagg. 37-43).

<sup>(431)</sup> 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) (GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36).

<sup>(432)</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pagg. 16-22).

<sup>(433)</sup> Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pagg. 22-26).

<sup>(434)</sup> Per quanto riguarda la relazione tra la Carta dell'UE e le direttive, nella causa CGUE, C-529/13, *Georg Felber c. Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur*, 21 gennaio 2015, alla CGUE è stato chiesto di interpretare il principio di non discriminazione in funzione dell'età, quale sancito dall'articolo 21 della Carta e che ha trovato attuazione nella direttiva 2000/78. La CGUE ha ricordato che quando gli Stati membri adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione in funzione dell'età, essi devono agire nel rispetto di tale direttiva. La CGUE ha quindi deciso di esaminare le questioni poste alla luce della sola direttiva 2000/78.

l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione». La categoria «ogni altra condizione» ha permesso alla Cedu di includere (tra gli altri) i motivi che sono espressamente protetti dalle direttive contro la discriminazione, vale a dire: la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale.

## 5.1. Sesso

La discriminazione sessuale è relativamente ovvia, in quanto si riferisce alla discriminazione basata sul fatto che una persona sia una donna o un uomo. **Nel quadro del diritto dell'UE**, è l'aspetto maggiormente sviluppato nella politica sociale dell'UE ed è da tempo considerato un diritto fondamentale. Lo sviluppo della protezione basata su questo motivo ha perseguito una duplice finalità: in primo luogo, sul piano economico ha contribuito a eliminare le distorsioni della concorrenza su un mercato divenuto sempre più integrato e, in secondo luogo, a livello politico ha dotato la Comunità prima e l'Unione poi di uno strumento atto a promuovere il progresso sociale e il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. La protezione contro la discriminazione fondata sul sesso è dunque stata e continua a essere una funzione fondamentale dell'Unione europea: l'uguaglianza tra donne e uomini è un «valore fondamentale» (articolo 2 del TUE) e un «obiettivo» (articolo 3 del TUE) dell'Unione. Il riconoscimento dell'importanza sociale ed economica di garantire la parità di trattamento ha trovato un'ulteriore espressione concreta nella posizione centrale attribuita alla Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

La discriminazione sessuale può riguardare situazioni in cui o gli uomini o le donne ricevono un trattamento meno favorevole rispetto all'altro sesso.

Esempio: nella causa *Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton* <sup>(435)</sup>, il ricorrente era un dipendente pubblico. Egli ha richiesto il congedo parentale mentre sua moglie non aveva un impiego. La CGUE ha rilevato che, in conformità con il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, un dipendente pubblico di sesso maschile aveva diritto a servirsi del congedo parentale, anche se la moglie era disoccupata.

<sup>(435)</sup> CGUE, C-222/14, *Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton*, 16 luglio 2015.

Esempio: nella causa *Defrenne c. Sabena* <sup>(436)</sup>, la ricorrente lamentava di ricevere una retribuzione inferiore a quella dei suoi colleghi di sesso maschile, nonostante svolgessero mansioni lavorative identiche. La CGUE ha ritenuto che si trattasse di un chiaro caso di discriminazione fondata sul sesso. Nel pervenire a questa conclusione, la CGUE ha evidenziato la dimensione sia economica sia sociale dell'Unione e il fatto che la parità di trattamento contribuisce al progresso dell'UE verso tali obiettivi.

Esempio: nella causa *Margaret Kenny e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance e Commissioner of An Garda Síochána* <sup>(437)</sup>, le ricorrenti erano dipendenti pubbliche impiegate dal Minister e assegnate a mansioni amministrative. Esse lamentavano che la loro retribuzione era inferiore rispetto a quella degli altri impiegati di sesso maschile parimenti assegnati a mansioni amministrative in posti specifici riservati ai membri della polizia. Le autorità nazionali hanno giustificato la differenza di retribuzione con il fatto che i membri della polizia devono sempre soddisfare le esigenze delle forze operative. La CGUE ha spiegato che, per determinare se i due diversi gruppi esercitino lo stesso lavoro, non è sufficiente stabilire se le mansioni svolte da questi gruppi siano simili. Si dovrà tenere anche conto della natura dell'attività lavorativa, delle condizioni di formazione e delle condizioni di lavoro. La formazione professionale figura quindi tra i criteri che consentono di verificare se i lavoratori effettuino o meno uno stesso lavoro.

Esempio: la causa *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* <sup>(438)</sup> riguarda la parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. In particolare, fa riferimento alla direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi che consentiva agli Stati membri dell'UE di applicare fattori di rischio legati al sesso per calcolare i premi e le prestazioni nei contratti assicurativi. Gli uomini e le donne versavano quindi contributi diversi nell'ambito delle assicurazioni private. Basandosi sulla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la CGUE ha stabilito che prendere in considerazione il genere dell'assicurato quale fattore di rischio nei contratti assicurativi costituisce una discriminazione e ha dichiarato l'articolo 5,

<sup>(436)</sup> CGUE, causa 43/75, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 8 aprile 1976.

<sup>(437)</sup> CGUE, C-427/11, *Margaret Kenny e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance e Commissioner of An Garda Síochána*, 28 febbraio 2013.

<sup>(438)</sup> CGUE, C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* [Grande Sezione], 1º marzo 2011.

paragrafo 2, della direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi invalido. Pertanto, a partire dal 21 dicembre 2012 non è più possibile consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni individuali ove il sesso sia un fattore determinante.

La CGUE ha sottolineato che, per giustificare qualsiasi differenza di trattamento tra uomini e donne, occorre dimostrare che tale disparità sia basata su fattori oggettivi non connessi ad alcuna discriminazione sulla base del sesso. Ciò avviene se i mezzi scelti rispondono ad uno scopo legittimo di politica sociale, se sono idonei a raggiungere tale obiettivo e se sono necessari a tal fine <sup>(439)</sup>. Pertanto, non possono essere accolte le giustificazioni di una misura realizzata esclusivamente a danno delle donne o basata su considerazioni finanziarie o di carattere gestionale dei dipendenti.

La discriminazione collegata alla gravidanza e alla maternità costituisce una forma particolare di discriminazione sessuale. Per proteggere la gravidanza, la maternità e la genitorialità, l'UE ha gradualmente sviluppato un complesso corpus di legislazione primaria e derivata <sup>(440)</sup>. L'articolo 157 del TFUE sancisce l'obbligo della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile e stabilisce un fondamento giuridico generale per l'adozione di misure riguardanti l'uguaglianza di genere, incluse la parità e la lotta alla discriminazione sulla base della gravidanza o della maternità sul luogo di lavoro. L'articolo 33, paragrafo 2, della Carta dell'UE afferma che «al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio». Oltre alla direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), tra le altre, la direttiva sulle lavoratrici gestanti <sup>(441)</sup> è principalmente diretta a migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. È accompagnata dalla direttiva sul congedo

<sup>(439)</sup> CGUE, C-173/13, *Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, 17 luglio 2014, punto 79.

<sup>(440)</sup> Per maggiori informazioni, cfr. ad esempio, Commissione europea, rete europea di esperti legali nel settore dell'uguaglianza di genere (2012), «*Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood – The application of EU and national law in practice in 33 European countries*».

<sup>(441)</sup> Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1).

parentale <sup>(442)</sup>, che fissa norme minime volte ad agevolare la conciliazione fra vita professionale e familiare.

La CGUE ha inoltre contribuito notevolmente allo sviluppo di questo settore del diritto, offrendo ulteriori chiarimenti, applicando i principi espressi nella legislazione e fornendo ampie interpretazioni dei relativi diritti. Secondo la CGUE, la tutela dei diritti alla maternità e alla gravidanza non si traduce solo nella promozione di una sostanziale parità di genere, bensì anche della salute della madre dopo il parto e del legame tra madre e neonato. Nelle precedenti cause di *Dekker* <sup>(443)</sup> e *Hertz* <sup>(444)</sup>, la CGUE ha stabilito che, poiché soltanto le donne possono rimanere incinte, il rifiuto di assumere o il licenziamento di una donna incinta per il suo stato di gravidanza o maternità costituiscono una discriminazione diretta fondata sul sesso che non può essere giustificata da alcun interesse, compreso quello economico del datore di lavoro. Nella causa *Melgar* <sup>(445)</sup>, ad esempio, la Corte ha dichiarato che «qualora il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, esso costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso» incompatibile con il diritto dell'UE. Inoltre, una donna non è tenuta a comunicare la sua gravidanza al datore di lavoro nel processo di assunzione o in qualsiasi altra fase del rapporto di lavoro <sup>(446)</sup>. La CGUE ha inoltre decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole direttamente o indirettamente connesso alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso <sup>(447)</sup>.

Tuttavia, il quadro giuridico esistente non regola i modi non tradizionali per diventare madre/genitore. In particolare, la pratica della surrogazione è in aumento in tutta Europa e ciò crea un divario tra la realtà sociale e la legislazione.

<sup>(442)</sup> Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18 marzo 2010, pag. 13).

<sup>(443)</sup> CGUE, C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, 8 novembre 1990.

<sup>(444)</sup> CGUE, C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark contro. Dansk Arbejdsgiverforening*, 8 novembre 1990. Si precisa che *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* agiva su istanza di Birthe Vibeke Hertz.

<sup>(445)</sup> CGUE, C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios*, 4 ottobre 2001.

<sup>(446)</sup> CGUE, C-32/93, *Carole Louise Webb c. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14 luglio 1994; CGUE, C-320/01, *Wiebke Busch c. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, 27 febbraio 2003.

<sup>(447)</sup> CGUE, C-32/93, *Carole Louise Webb c. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14 luglio 1994; CGUE, C-421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann c. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb. c. Opf. e.V.*, 5 maggio 1994.

Tale questione è stata evidenziata da due cause su cui si è pronunciata la CGUE nel 2014.

Esempio: nelle cause *C.D. c. S.T.* <sup>(448)</sup> e *Z. c. A Government Department e the Board of Management of a Community School* <sup>(449)</sup>, la CGUE ha stabilito che il diritto dell'UE non impone un congedo retribuito, analogo a quello per maternità o adozione, ad una madre che ha avuto un figlio per effetto di un contratto di maternità surrogata. La sig.ra D., che lavorava in un ospedale nel Regno Unito, e la sig.ra Z., insegnante in Irlanda, avevano ricorso alla maternità surrogata per avere un figlio. Entrambe hanno fatto domanda per un congedo retribuito, analogo a quello per la maternità o l'adozione. Le due domande sono state respinte, poiché la sig.ra D. e la sig.ra Z. non erano mai state incinte e i bambini non erano stati adottati dai genitori. In entrambe le cause, la CGUE ha stabilito che la madre committente non poteva avvalersi né delle disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) né della direttiva sulle lavoratrici gestanti e neppure dei provvedimenti della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, che vieta la discriminazione fondata sulla disabilità.

Per quanto riguarda la direttiva sulle lavoratrici gestanti, la CGUE ha rilevato che la concessione del congedo di maternità presuppone che la lavoratrice in questione sia stata incinta e abbia partorito un figlio. Pertanto, una madre committente <sup>(450)</sup> non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva, anche nei casi in cui possa allattare o allatti effettivamente il bambino dopo la nascita.

Per quanto riguarda la direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne, la CGUE ha statuito che il rifiuto di concedere il congedo di maternità ad una madre committente non costituisce una discriminazione fondata sul sesso, in quanto anche il padre committente non ha diritto a tale congedo e il rifiuto non pone i lavoratori di sesso femminile in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori di sesso maschile. Inoltre, il diniego di concedere alla madre committente il congedo retribuito, analogo a quello per l'adozione, non rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

<sup>(448)</sup> CGUE, C-167/12, *C.D. c. S.T.* [Grande Sezione], 18 marzo 2014.

<sup>(449)</sup> CGUE, C-363/12, *Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], 18 marzo 2014.

<sup>(450)</sup> Una madre che è ricorsa ad una madre surrogata per avere un figlio.



Infine, la CGUE ha considerato che l'incapacità di avere un figlio non costituisce una «disabilità» ai sensi della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione <sup>(451)</sup>.

Esempio: la causa *De Weerd* <sup>(452)</sup> riguarda una legge nazionale relativa a un sussidio per inabilità al lavoro per incapacità lavorativa. Nel 1975 la legge aveva introdotto tale prestazione per gli uomini e per le donne nubili, a prescindere dal loro reddito prima dell'insorgere dell'incapacità. Nel 1979 la legge era stata modificata e il diritto alla prestazione era stato esteso alle donne coniugate. Tuttavia veniva introdotta anche la condizione che il destinatario avesse percepito un determinato reddito nel corso dell'anno precedente. La legge era stata impugnata, fra l'altro, per il motivo che la condizione relativa al reddito costituiva una discriminazione indiretta nei confronti delle donne (che avevano minori probabilità di percepire il reddito richiesto rispetto agli uomini). Lo Stato sosteneva che la differenza di trattamento era giustificata da considerazioni di bilancio, al fine di contenere la spesa pubblica. La CGUE ha statuito che, sebbene il diritto dell'Unione non impedisca allo Stato di stabilire quali categorie di persone beneficino di prestazioni previdenziali, esso non può farlo in modo discriminatorio.

Esempio: nella causa *Hill e Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance* <sup>(453)</sup>, la CGUE ha precisato che il principio di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare deriva dal principio di uguaglianza. Il governo aveva introdotto un regime di impiego a tempo frazionato per i dipendenti pubblici, in forza del quale due dipendenti si ripartivano, in via temporanea, un unico posto a tempo pieno e ciascuno copriva il 50 % dell'orario di lavoro e percepiva il 50 % dello stipendio. I dipendenti conservavano il diritto di ritornare a occupare un impiego a tempo pieno, purché esistessero posti vacanti. In base alle norme applicabili, i dipendenti con un impiego a tempo pieno maturavano ogni anno uno scatto della tabella retributiva. Tuttavia per i dipendenti che optavano per l'impiego a tempo frazionato l'incremento era dimezzato, cioè erano necessari due anni per maturare uno scatto. Nel caso di specie le due ricorrenti avevano ripreso il servizio a tempo pieno e contestavano il modo in cui era stato

<sup>(451)</sup> Cfr. sezione 5.4.

<sup>(452)</sup> CGUE, C-343/92, *M.A. Roks, coniugata De Weerd, e a. c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e a.*, 24 febbraio 1994.

<sup>(453)</sup> CGUE, C-243/95, *Kathleen Hill e Ann Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance*, 17 giugno 1998.

applicato lo scatto. La CGUE ha constatato una discriminazione indiretta fondata sul sesso, in quanto le donne costituivano in misura predominante i dipendenti che optavano per il tempo frazionato. Secondo il governo, la differenza di trattamento era giustificata, perché il principio di applicazione dello scatto si basava sulla durata effettiva del servizio. La CGUE ha ritenuto che tale giustificazione fosse un mero assunto non corroborato da riscontri obiettivi (in quanto non esistevano prove del fatto che la durata del servizio di altri lavoratori fosse calcolata in termini di ore effettivamente lavorate). La CGUE ha quindi dichiarato che «un datore di lavoro non può giustificare una discriminazione derivante da un regime di impiego a tempo frazionato con il solo motivo secondo cui l'eliminazione di una discriminazione del genere comporterebbe un aumento delle sue spese».

Anche **nell'ambito della CEDU**, la protezione contro la discriminazione fondata sul sesso è ben sviluppata. La Cedu ha dichiarato che l'uguaglianza di genere è uno dei principali obiettivi perseguiti dagli Stati del Consiglio d'Europa <sup>(454)</sup>. La giurisprudenza relativa all'uguaglianza di genere comprende una varietà di questioni legali.

Un settore molto importante dell'uguaglianza di genere nella giurisprudenza della Cedu riguarda i casi in cui le donne sono vittime di violenza (descritti alla [sezione 2.6](#)). La CEDU ha ritenuto che la violenza di genere fosse una forma di discriminazione contro le donne e violasse gli articoli 2 e 3 in combinato disposto con l'articolo 14 della CEDU <sup>(455)</sup>.

Il principio di uguaglianza tra uomini e donne ha portato la Cedu a riscontrare una violazione nel contesto dell'occupazione e del congedo parentale.

Esempio: nella causa *Emel Boyraz c. Turchia* <sup>(456)</sup>, la ricorrente è stata licenziata dalla funzione di agente di sicurezza in ragione del fatto che le mansioni svolte comportavano rischi e responsabilità che le donne non potevano assumersi, quali il lavoro notturno nelle zone rurali e l'utilizzo di armi da fuoco e forza fisica. La Cedu ha ritenuto che le autorità non avessero

<sup>(454)</sup> Cedu, *Konstantin Markin c. Russia* [GC], n. 30078/06, 22 marzo 2012, punto 127.

<sup>(455)</sup> Ad esempio, cfr. Cedu, *Opuz c. Turchia*, n. 33401/02, 9 giugno 2009, Cedu, *Halime Kılıç c. Turchia*, n. 63034/11, 28 giugno 2016 e Cedu, *M.G. c. Turchia*, n. 646/10, 22 marzo 2016, cause descritte alla [sezione 2.6](#).

<sup>(456)</sup> Cedu, *Emel Boyraz c. Turchia*, n. 61960/08, 2 dicembre 2014.

fornito giustificazioni sufficienti tali da motivare questa presunta incapacità delle donne di lavorare come agenti di sicurezza rispetto agli uomini. La Cedu ha sottolineato che la ricorrente aveva lavorato come agente di sicurezza per quattro anni e non vi erano elementi per ritenere che fosse venuta meno ai suoi obblighi a causa del sesso. Pertanto, vi era stata violazione dell'articolo 14.

Esempio: nella causa *Konstantin Markin c. Russia* <sup>(457)</sup>, il ricorrente, un operatore radio di intelligence delle forze armate divorziato, ha richiesto di poter usufruire del congedo parentale di tre anni per crescere i tre figli. La domanda è stata rifiutata asserendo che non vi erano basi per la sua richiesta nel diritto nazionale. Tuttavia, i suoi superiori gli hanno successivamente accordato un congedo parentale di due anni e aiuti finanziari viste le sue difficili circostanze personali. Il ricorrente lamentava che il personale militare di sesso maschile, a differenza di quello femminile, non aveva diritto a un congedo parentale di tre anni per accudire i propri figli minorenni. Egli riteneva che tale differenza di trattamento fosse discriminatoria in base al sesso. La Cedu ha stabilito che gli uomini si trovavano in una situazione analoga a quella delle donne per quanto riguarda il congedo parentale. La Corte non ha ritenuto che la differenza di trattamento fosse obiettivamente e ragionevolmente giustificata né dalla tradizionale distribuzione dei ruoli svolti dagli uomini e dalle donne nella società né dall'argomentazione secondo cui il congedo parentale per i militari avrebbe avuto un impatto negativo sulla forza di combattimento e sull'efficacia operativa delle forze armate. Pertanto, la limitazione automatica applicata a un gruppo di persone in base al loro sesso non rientrava in un margine di discrezionalità accettabile e la Cedu ha concluso che vi era stata violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

Un'altra categoria di casi sull'uguaglianza di genere riguarda le sfide associate ai diversi requisiti di età relativamente al beneficio delle prestazioni sociali. Nel settore della sicurezza sociale e delle questioni fiscali, la Cedu consente un ampio margine di discrezionalità alle autorità nazionali. Nella causa *Andrle*, la Cedu ha ribadito che la parità di genere permette di adottare misure speciali volte a compensare le inuguaglianze reali esistenti tra uomini e donne.

<sup>(457)</sup> Cedu, *Konstantin Markin c. Russia* [GC], n. 30078/06, 22 marzo 2012.

Esempio: nella causa *Andrle c. Repubblica ceca* <sup>(458)</sup>, il ricorrente lamentava che, a differenza di quanto avveniva con le donne, non vi era un abbassamento dell'età pensionabile per gli uomini che avevano allevato i figli. Il governo ceco ha sostenuto che questa differenza di trattamento fosse dovuta alla situazione nel precedente sistema comunista in cui le donne con bambini dovevano lavorare a tempo pieno e prendersi al contempo cura dei figli e della casa. La misura mira a compensare questa doppia responsabilità che pesa sulle donne. Le autorità avevano già avviato una graduale riforma del sistema pensionistico che prevedeva l'allineamento dell'età del pensionamento. Tuttavia, il sistema precedente si applicava ancora alle persone dell'età del ricorrente. La Cedu ha ammesso che la misura era radicata in queste specifiche circostanze storiche e nella necessità di un trattamento speciale per le donne. La Corte ha ritenuto che ciò fosse ancora obiettivamente e ragionevolmente giustificato. La Cedu ha altresì stabilito che la misura dei provvedimenti presi per rimediare allo squilibrio di fatto e il tempo della loro applicazione non erano manifestamente irragionevoli e non travalicavano l'ampio margine di discrezionalità accordato agli Stati in questo settore. Pertanto, lo Stato non ha violato il principio di non discriminazione.

Nella causa *Andrle*, la Cedu ha effettuato una chiara distinzione tra differenza di trattamento tra uomini e donne nel settore del congedo parentale e quello delle pensioni. Secondo quanto stabilito, il sesso non poteva fornire elementi sufficienti per giustificare l'esclusione dei padri dal loro diritto di servirsi del congedo parentale, il quale costituisce una misura a breve termine e la cui riforma non comporterebbe gravi ripercussioni finanziarie come potrebbe essere nel caso di una riforma del sistema pensionistico. Pertanto, gli Stati godono di un ampio margine di discrezionalità per quanto riguarda i regimi pensionistici. Tuttavia, ad esempio nella causa *Di Trizio c. Svizzera* <sup>(459)</sup> (esaminata in dettaglio alla [sezione 6.3](#)), la Cedu ha rilevato che il metodo di calcolo applicato per gli assegni di invalidità, che svantaggiava le donne che desideravano ridurre le ore di lavoro dopo la nascita di un figlio, costituiva una discriminazione.

Nella causa *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* <sup>(460)</sup> (descritta in dettaglio alla [sezione 1.3.2](#)), la Cedu ha esaminato la differenza di trattamento relativa all'imprigionamento a vita tra uomini e donne per cui era escluso ergastolo. La

<sup>(458)</sup> Cedu, *Andrle c. Repubblica ceca*, n. 6268/08, 17 febbraio 2011.

<sup>(459)</sup> Cedu, *Di Trizio c. Svizzera*, n. 7186/09, 2 febbraio 2016.

<sup>(460)</sup> Cedu, *Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 24 gennaio 2017.

Corte ha concluso sulla base delle statistiche che era necessario proteggere le donne dalla violenza di genere, dall'abuso e dalle molestie sessuali nell'ambiente carcerario nonché tutelare la gravidanza e la maternità e che esisteva un interesse pubblico per cui le donne in linea generale venivano esonerate dall'ergastolo.

Nel quadro dell'uguaglianza di genere, la Cedu ha inoltre esaminato le disposizioni nazionali riguardanti la scelta del nome e la trasmissione del cognome dei genitori ai figli. Ad esempio, nella causa *Cusan e Fazzo c. Italia* <sup>(461)</sup> (descritta in dettaglio alla [sezione 4.6](#)), la Corte ha riscontrato che una regola che vietava alle coppie sposate di attribuire il cognome della madre al figlio era discriminatoria nei confronti delle donne.

Esempio: nella causa *Ünal Tekeli c. Turchia* <sup>(462)</sup>, la ricorrente lamentava che il diritto nazionale imponeva alle donne, in caso di matrimonio, di prendere il cognome del marito. Sebbene il diritto consentisse alle donne di mantenere il cognome da nubile oltre a quello del marito, la Cedu ha stabilito che ciò costituiva una discriminazione fondata sul sesso, in quanto il diritto nazionale non imponeva al marito di modificare il suo cognome.

**Nel quadro del diritto internazionale**, si è riconosciuto che l'uguaglianza di genere occupa una posizione centrale nel campo dei diritti umani. Vari organismi delle Nazioni Unite hanno affrontato la discriminazione di genere, in particolare quella subita dalle donne. Essi hanno inoltre evidenziato che le donne spesso sono vittime di discriminazione multipla (quando subiscono discriminazione per due o più motivi) e discriminazione intersettoriale (quando diversi motivi agiscono e interagiscono contemporaneamente gli uni con gli altri, in un modo che non consente di separarli) <sup>(463)</sup>. Diversi organismi delle Nazioni Unite per i diritti umani hanno anche sottolineato i danni provocati dagli stereotipi di genere <sup>(464)</sup>

<sup>(461)</sup> Cedu, *Cusan e Fazzo c. Italia*, n. 77/07, 7 gennaio 2014.

<sup>(462)</sup> Cedu, *Ünal Tekeli c. Turchia*, n. 29865/96, 16 novembre 2004.

<sup>(463)</sup> Cfr., ad esempio, ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2016), *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*, CRPD/GC/3, 2 settembre 2016; ONU, CEDAW (2010), *General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, CEDAW/C/2010/47/GC.2, 19 ottobre 2010, punto 18.

<sup>(464)</sup> Per una sintesi su come gli organismi previsti dal trattato sui diritti umani delle Nazioni Unite hanno applicato questi trattati in relazione agli stereotipi/stereotipizzazione di genere nell'ottica di far progredire i diritti umani delle donne, cfr. Rapporto commissionato dell'OHCHR (2013), *Gender Stereotyping as a Human Rights Violation*, pagg. 20-43.

e la necessità di affrontarli per promuovere l'uguaglianza di genere <sup>(465)</sup>. Le differenze di trattamento basate sugli stereotipi di genere possono costituire discriminazione contro le donne. Il Comitato per i diritti economici, sociali e culturali ha dichiarato che «le ipotesi e le aspettative basate sul genere pongono generalmente le donne in una posizione sfavorevole per quanto riguarda il sostanziale godimento dei diritti [...]. Le ipotesi di genere sui ruoli economici, sociali e culturali ostano alla condivisione della responsabilità tra uomini e donne in tutti i campi, condivisione che è necessaria all'uguaglianza» <sup>(466)</sup>. Analogamente, il Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne ha evidenziato che gli stereotipi di genere sono una delle cause principali e una conseguenza della discriminazione di genere <sup>(467)</sup>. Ad esempio, in una causa relativa alla discriminazione in materia di occupazione, il Comitato ha riscontrato una violazione della convenzione dovuta al fatto che i giudici nazionali erano influenzati dai pregiudizi stereotipati secondo cui le relazioni extraconiugali erano accettabili per gli uomini, ma non per le donne.

## 5.2. Identità di genere

### Punti salienti

- Nel quadro della CEDU, l'identità di genere è protetta nell'ambito della categoria «ogni altra condizione».
- Ai sensi del diritto dell'Unione, l'identità di genere è tutelata in misura limitata in base al motivo oggetto del divieto di discriminazione fondato sul sesso. Essa riguarda le persone che intendono sottoporsi o si sono sottoposte a intervento chirurgico di cambiamento di sesso.

Pertanto, la definizione di identità di genere maggiormente riconosciuta comprende non solo le persone che si sottopongono a un intervento chirurgico di cambiamento di sesso («transessuali»), ma anche quelle che scelgono di esprimere il loro genere in altri modi, come il transvestitismo, o semplicemente

<sup>(465)</sup> ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità (2016), *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*, CRPD/C/GC/3, 2 settembre 2016.

<sup>(466)</sup> ONU, CESCR (2005), *General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant)*, E/C.12/2005/4, 11 agosto 2005, punto 11.

<sup>(467)</sup> ONU, CEDAW (2010), *Comunicazione n. 28/2010*, CEDAW/C/51/D/28/2010, 24 febbraio 2012, punto 8.8.

adottando un linguaggio o dei cosmetici normalmente associati a persone appartenenti all'altro sesso.

Occorre tuttavia sottolineare che ai sensi del diritto della non discriminazione **nel quadro dell'UE**, al momento non esistono disposizioni specifiche che offrono protezione contro la discriminazione fondata sull'identità di genere o l'espressione di genere di una persona <sup>(468)</sup>. In seguito alla causa *P. c. S e Cornwall County Council* <sup>(469)</sup>, il motivo di non discriminazione dell'identità di genere è coperto solo in parte dal principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne. La CGUE ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Pertanto, il motivo del «sesso» comprende la discriminazione contro una persona per il fatto che «ha l'intenzione di subire o ha subito un cambiamento di sesso». Sembra dunque che il motivo del sesso, così come viene interpretato ai sensi del diritto dell'UE, attualmente protegga l'identità di genere soltanto in un senso restrittivo. Questo approccio trova conferma nella direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE) <sup>(470)</sup>. Analogamente, gli studi delle leggi nazionali che disciplinano questo ambito rivelano che non esiste un approccio coerente in Europa, con una divisione tra Stati che trattano l'«identità di genere» nell'ambito dell'«orientamento sessuale» e Stati che la trattano nell'ambito della «discriminazione fondata sul sesso».

L'identità di genere si riferisce «all'esperienza intima e individuale, sentita profondamente da ogni persona, del proprio genere, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita, e comprende la percezione del proprio corpo (il che può comportare, ove liberamente scelti, cambiamenti dell'aspetto e delle funzioni fisiche ottenuti con modalità mediche, chirurgiche o di altro tipo) e altre espressioni di genere, fra cui il modo di vestire, di parlare e di comportarsi».

*Fonte: Principi di Yogyakarta (2007), Principi di Yogyakarta sull'applicazione dei diritti umani internazionali in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere, marzo 2007. I principi sono stati adottati da un organismo indipendente, costituito da esperti di diritto internazionale in materia di diritti umani.*

<sup>(468)</sup> Il divieto esplicito di discriminazione basata sull'identità di genere è previsto nella direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI (GU L 315 del 14.11.2012, pagg. 57-73), considerando 9.

<sup>(469)</sup> CGUE, C-13/94, *P. c. S e Cornwall County Council*, 30 aprile 1996.

<sup>(470)</sup> 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) (GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36).

Esempio: la causa *K.B. c. NHS Pensions Agency* <sup>(471)</sup> verteva sul rifiuto di concedere al partner transessuale di K.B. la pensione di reversibilità. Tale rifiuto era dovuto al fatto che la coppia transessuale non fosse coniugata; all'epoca il diritto britannico non permetteva ai transessuali di contrarre matrimonio. Nell'esaminare la questione della discriminazione, la CGUE ha dichiarato che non sussisteva una discriminazione fondata sul sesso, in quanto nello stabilire chi avesse diritto alla pensione di reversibilità non si riservava un trattamento meno favorevole a una persona in ragione del suo essere uomo o donna. La CGUE ha quindi mutato la direzione del proprio ragionamento, concentrandosi sulla questione del matrimonio. Ha rilevato che i transessuali non potevano contrarre matrimonio, e quindi non avrebbero mai potuto beneficiare della pensione di reversibilità, mentre gli eterosessuali potevano farlo. Ha tenuto quindi conto della sentenza della Cedu nella causa *Christine Goodwin* <sup>(472)</sup>. Sulla base di queste considerazioni, la CGUE ha concluso che la legislazione britannica in questione era incompatibile con il principio della parità di trattamento, in quanto impediva ai transessuali di beneficiare di parte della retribuzione del partner.

Esempio: considerazioni analoghe sono emerse nella causa *Richards c. Secretary of State for Work and Pensions* <sup>(473)</sup>. Richards, che era nato uomo, si era sottoposto a intervento chirurgico di cambiamento di sesso. Il caso riguardava il diritto alla pensione di vecchiaia nel Regno Unito, poiché all'epoca le donne raggiungevano l'età di pensionamento a 60 anni, mentre gli uomini a 65 anni. Richards aveva richiesto la pensione all'età di 60 anni, ma la domanda era stata respinta, per il motivo che legalmente era considerata uomo e quindi non poteva ottenere la pensione di vecchiaia finché non avesse raggiunto l'età di 65 anni. La CGUE ha dichiarato che si trattava di una disparità di trattamento in ragione del suo cambiamento di sesso e, di conseguenza, costituiva una discriminazione in contrasto con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale <sup>(474)</sup>.

<sup>(471)</sup> CGUE, C-117/01, *K.B. c. National Health Service Pensions Agency e Secretary of State for Health*, 7 gennaio 2004.

<sup>(472)</sup> Cedu, *Christine Goodwin c. Regno Unito* [GC], n. 28957/95, 11 luglio 2002.

<sup>(473)</sup> CGUE, C-423/04, *Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions*, 27 aprile 2006.

<sup>(474)</sup> Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24).



**Nel quadro della CEDU**, la nozione di identità di genere è interpretata in maniera più ampia. La Cedu ha statuito che il divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 14 della convenzione riguarda anche questioni relative all'identità di genere <sup>(475)</sup>. La Cedu ha evidenziato che «il genere e l'orientamento sessuale sono due caratteristiche distintive e intime [...]. Qualsiasi confusione tra i due costituirà quindi un attacco alla reputazione di un individuo, in grado di raggiungere un sufficiente livello di gravità in quanto viene toccata una caratteristica così intima dello stesso» <sup>(476)</sup>.

La discriminazione basata sull'«identità di genere» può discendere da «percezioni sociali e aspetti giuridici tradizionali legati alla persona transessuale» <sup>(477)</sup>. Vi sono due questioni giuridiche principali relative alla discriminazione basata sull'identità di genere. La prima riguarda l'accesso alla rettificazione del sesso. La seconda è collegata alle procedure legali di riconoscimento del genere che possono consentire alle persone transgender di vivere in base alla loro identità di genere preferita.

Esempio: la causa *Hämäläinen c. Finlandia* <sup>(478)</sup> riguarda il rifiuto di correggere il numero di identità della ricorrente da maschile a femminile in seguito ad intervento chirurgico di cambiamento di sesso, a meno che il matrimonio non fosse convertito in un'unione civile. La Cedu ha confermato che gli Stati hanno l'obbligo di riconoscere la rettifica del genere subito dai transessuali dopo l'operazione tramite, tra l'altro, la possibilità di correggere tutti i dati relativi allo stato civile di una persona. Tuttavia, nel caso della ricorrente, la Cedu ha respinto il ricorso in base all'articolo 14. La Corte ha constatato che i problemi riscontrati per la richiesta di un numero d'identità femminile non erano dovuti alla discriminazione, in quanto la situazione della ricorrente e quella delle persone cisessuali non erano sufficientemente simili da consentire una comparazione. La Cedu ha respinto anche il ricorso basato sull'articolo 8, rilevando che la modifica del matrimonio della ricorrente in un'unione civile registrata non avrebbe avuto alcuna ripercussione sulla sua vita familiare. In Finlandia i concetti giuridici di matrimonio e unione civile

<sup>(475)</sup> Cedu, *Identoba e a. c. Georgia*, n. 73235/12, 12 maggio 2015, punto 96.

<sup>(476)</sup> Cedu, *Sousa Goucha c. Portogallo*, n. 70434/12, 22 marzo 2016, punto 27.

<sup>(477)</sup> FRA (2015), *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU – Comparative legal analysis – Update 2015*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, pag. 15.

<sup>(478)</sup> Cedu, *Hämäläinen c. Finlandia* [GC], n. 37359/09, 16 luglio 2014.

registrata sono pressoché identici e una tale conversione non avrebbe avuto alcuna implicazione sulla paternità del figlio biologico o sulla responsabilità legata alla cura, alla custodia e al mantenimento del figlio.

La suddetta sentenza ha confermato l'obbligo degli Stati di consentire il riconoscimento giuridico del genere. Tuttavia, allo stesso tempo, il requisito giuridico che richiede ad una persona di cambiare prima il proprio stato civile quale prerequisito per poter accedere al cambio legale di genere non contravviene alla convenzione, se non si ripercuote sulla vita familiare della persona interessata (ad esempio sui diritti e sugli obblighi relativi a un figlio).

Esempio: nella causa *Y.Y. c. Turchia* <sup>(479)</sup>, al ricorrente è stato negato un intervento chirurgico di cambiamento di sesso per il fatto che non era «permanentemente incapace di procreare» come stabilito dal diritto nazionale. Egli lamentava che il rifiuto di concedergli l'autorizzazione per l'intervento chirurgico di cambiamento di sesso (senza il quale non era possibile ottenere il riconoscimento giuridico del genere preferito) costituiva una discriminazione da parte delle autorità turche. La Cedu ha sottolineato l'importanza della libertà di definire la propria identità di genere e ha stabilito che il principio del rispetto dell'integrità fisica del ricorrente pregiudicava l'obbligo di sottoporsi a un intervento finalizzato alla sterilizzazione permanente.

Esempio: nella causa *Van Kück c. Germania* <sup>(480)</sup>, la compagnia di assicurazione medica privata della ricorrente, che si era sottoposta a un intervento chirurgico di rettificazione del sesso e a una terapia ormonale, si rifiutava di rimborsare le spese sostenute a tal fine. La Corte d'appello tedesca, competente per il ricorso della ricorrente contro la compagnia di assicurazione, stabiliva che le procedure mediche non erano «necessarie» come richiesto dalla polizza. Pertanto, la ricorrente non aveva diritto al rimborso. La Cedu ha constatato che, considerata la natura dell'identità di genere e il carattere profondamente personale della decisione di sottoporsi a procedure mediche irreversibili, l'approccio del giudice nazionale non solo non aveva garantito il diritto della ricorrente a un equo processo, violando così l'articolo 6 della CEDU, ma aveva anche violato il suo diritto al rispetto della sfera privata, sancito dall'articolo 8 della convenzione.

<sup>(479)</sup> Cedu, *Y.Y. c. Turchia*, 14793/08, 10 marzo 2015.

<sup>(480)</sup> Cedu, *Van Kück c. Germania*, n. 35968/97, 12 giugno 2003, punti 30 e 90-91.

Esempio: nella sua sentenza <sup>(481)</sup> il giudice di pace di Atene ha confermato il diritto al riconoscimento dell'identità di genere senza intervento chirurgico di cambiamento di sesso. Alla nascita, il ricorrente era stato iscritto nei registri pubblici come «femmina». Sin dalla prima infanzia, tuttavia, il ricorrente aveva evidenziato sintomi di un disordine dell'identità di genere. È stato sottoposto a una terapia ormonale (iniezioni di testosterone) e a una doppia mastectomia. La Corte ha stabilito che il requisito di subire un intervento chirurgico di cambiamento di sesso per modificare la voce esistente sui registri pubblici sarebbe stato eccessivo e avrebbe violato l'articolo 8 della CEDU, nonché gli articoli 2 e 26 dell'ICCPR. La Corte ha concluso che, nel caso di specie, il sesso maschile era prevalente. Inoltre, poiché il sesso e il nome maschili sono caratteristiche fondamentali della personalità del ricorrente, essi devono figurare nei registri pubblici e quindi la relativa voce deve essere modificata conseguentemente.

**Nel quadro del diritto del CDE**, la convenzione di Istanbul vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. L'ECRI ha iniziato a monitorare le questioni relative alle persone LGBT negli Stati membri del Consiglio d'Europa <sup>(482)</sup>.

Oltre ai temi esaminati in precedenza, vi sono altre questioni legali connesse alla discriminazione basata sull'identità di genere. Ad esempio, è ritenuto altrettanto problematico che molti Stati richiedano la registrazione del sesso del bambino alla nascita come maschio o femmina <sup>(483)</sup>. Un altro aspetto aspramente criticato riguarda gli interventi medici nei bambini per imporre un genere specifico qualora il sesso del neonato non sia chiaro <sup>(484)</sup>.

<sup>(481)</sup> Grecia, giudice di pace di Atene, decisione n. 418/2016, 23 settembre 2016, cfr. rete europea degli esperti giuridici di parità di genere e non discriminazione (2016), *Recognition of gender identity without gender reassignment surgery*.

<sup>(482)</sup> Cfr. Consiglio d'Europa, Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) (2012), Information document on the fifth monitoring cycle of the European Commission against Racism and Intolerance, 28 settembre 2012, punto 9.

<sup>(483)</sup> FRA (2015), *The fundamental rights situation of intersex people*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea; Consiglio d'Europa, commissario per i diritti umani (2011), *Study on Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in Europe*.

<sup>(484)</sup> Diversi documenti del CDE hanno condannato questa pratica controversa; cfr., ad esempio, Risoluzione 1952 (2013), «Children's right to physical integrity».

## 5.3. Orientamento sessuale

Per orientamento sessuale si può intendere «la capacità di una persona di provare una profonda attrazione emotiva e affettiva e sessuale nei confronti di individui di genere diverso o dello stesso genere o di più di un genere, e di avere rapporti intimi con essi».

Fonte: *Principi di Yogyakarta (2007)*, Principi di Yogyakarta sull'applicazione dei diritti umani internazionali in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere, marzo 2007. I principi sono stati adottati da un organismo indipendente, costituito da esperti di diritto internazionale in materia di diritti umani.

I casi di discriminazione dovuta all'orientamento sessuale riguardano situazioni in cui una persona è trattata in modo sfavorevole perché è gay, lesbica o bisessuale, ma la discriminazione per questo motivo è vietata anche nei confronti delle persone eterosessuali.

Di seguito vengono descritti alcuni esempi di come la CGUE interpreta il divieto di atti discriminatori basati sull'orientamento sessuale.

Esempio: nella causa *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* <sup>(485)</sup>, l'Accept, un'organizzazione non governativa avente la finalità di promuovere e tutelare i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender in Romania, lamentava la violazione del principio della parità di trattamento in materia di assunzioni da parte di una società calcistica professionistica come specificato nella direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. L'organizzazione ha menzionato in particolare le dichiarazioni pubbliche omofobe fatte da un principale dirigente di questa società, il quale ha dichiarato in un'intervista che non avrebbe mai assunto un giocatore omosessuale. La CGUE ha affermato che sarebbe stato sufficiente che la società avesse preso le distanze dalle dichiarazioni pubbliche discriminatorie e provato l'esistenza di disposizioni espresse in materia di politica delle assunzioni dirette a garantire l'osservanza del principio della parità di trattamento.

<sup>(485)</sup> CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013.

Esempio: nella causa *Geoffrey Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé e des Droits des femmes e Établissement français du sang* <sup>(486)</sup>, non è stato permesso donare sangue a un uomo che aveva rapporti sessuali con un altro uomo. Le autorità nazionali hanno ritenuto che il ricorrente fosse esposto a un alto rischio di contrarre gravi malattie infettive trasmissibili col sangue. La CGUE ha concluso che, sebbene tale divieto permanente di donare il sangue per gli uomini omosessuali era compatibile con il diritto dell'UE (articolo 21 della Carta dell'UE), incluso il divieto di discriminazione, ciò accadeva solo nell'ipotesi in cui non esistevano metodi meno restrittivi per garantire un livello elevato di protezione della salute. La CGUE ha lasciato nelle mani dei tribunali nazionali di accertare se vi erano tecniche efficaci di ricerca delle malattie infettive, in particolare dell'HIV. In mancanza di tali tecniche, i tribunali dovrebbero verificare se il questionario e l'intervista personale a cura del personale sanitario possano consentire di identificare un rischio per la salute dei riceventi.

I metodi utilizzati per valutare la credibilità dell'orientamento sessuale dichiarato dei richiedenti asilo sono stati oggetto della giurisprudenza della CGUE <sup>(487)</sup>.

Esempio: nella causa *A e a. c. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie* <sup>(488)</sup>, la CGUE ha chiarito in che modo le autorità nazionali possano accertare l'orientamento sessuale dei richiedenti asilo in linea con le norme dell'UE. Le direttive 2004/83/CE e 2005/85/CE forniscono i requisiti minimi che i cittadini dei paesi terzi devono soddisfare per poter chiedere lo status di rifugiato e le norme minime per le procedure di esame delle domande di asilo e dei diritti dei richiedenti asilo. Le autorità nazionali non possono condurre interrogatori dettagliati relativi alle pratiche sessuali di un richiedente asilo o sottoporlo a «test» al fine di accertarne l'omosessualità, in quanto tali elementi sarebbero idonei a ledere la dignità umana il cui rispetto è garantito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Inoltre, la CGUE ha ritenuto che

<sup>(486)</sup> CGUE, C-528/13, *Geoffrey Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé e des Droits des femmes e Établissement français du sang*, 29 aprile 2015.

<sup>(487)</sup> Per ulteriori informazioni, si veda FRA (2017), *Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

<sup>(488)</sup> CGUE, cause riunite da C-148/13 a C-150/13, *A e a. c. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie* [Grande Sezione], 2 dicembre 2014.

la reticenza nel dichiarare alle autorità pertinenti la propria omosessualità all'inizio della procedura in materia di asilo non debba portare alla conclusione che quanto dichiarato dall'individuo manchi di credibilità.

Esempio: nella causa *Minister voor Immigratie en Asiel c. X e Y e Z c. Minister voor Immigratie en Asiel* <sup>(489)</sup>, la CGUE ha stabilito che le persone omosessuali possono costituire un gruppo sociale particolare in base alla definizione di rifugiato per l'esistenza di una legislazione penale che le riguarda in modo specifico. Il diritto di asilo può essere giustificato quando la persona è a rischio di persecuzione. Una pena detentiva per atti omosessuali verrà considerata un rischio sufficientemente grave di persecuzione, qualora tale pena sia effettivamente applicata. L'orientamento sessuale è una caratteristica talmente fondamentale per l'identità della persona che nessuno dovrebbe essere costretto a rinunciarvi o a nascondere nel paese di origine per evitare la persecuzione <sup>(490)</sup>.

**Nel quadro della CEDU**, l'articolo 14 non indica espressamente l'«orientamento sessuale» fra i motivi oggetto del divieto di discriminazione. In diverse occasioni, tuttavia, la Cedu ha dichiarato che esso debba venire incluso tra gli «altri» motivi oggetto del divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 14 <sup>(491)</sup>.

Esempio: nella causa *S.L. c. Austria* <sup>(492)</sup>, il ricorrente lamentava che il diritto nazionale criminalizzava le relazioni sessuali consensuali tra uomini se uno dei partner aveva meno di diciotto anni. La disposizione contestata non si applicava alle relazioni sessuali tra persone di sesso diverso né a quelle omosessuali tra donne. La Cedu ha constatato che ciò costituiva una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

Il parlamento austriaco ha successivamente abrogato la disposizione penale, oggetto della causa succitata. Tuttavia, le condanne penali basate sulla

<sup>(489)</sup> CGUE, cause riunite da C-199/12 a C-201/12, *Minister voor Immigratie en Asiel c. X e Y e Z c. Minister voor Immigratie en Asiel*, 7 novembre 2013.

<sup>(490)</sup> Per altri casi giurisprudenziali relativi all'orientamento sessuale, si veda in particolare CGUE, C-267/06, *Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [Grande Sezione], 1º aprile 2008, esaminata in dettaglio alla sezione 2.2.3 e CGUE, C-267/12, *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, 12 dicembre 2013, descritta alla sezione 2.1.2.

<sup>(491)</sup> Cfr., ad esempio, Cedu, *Fretté c. Francia*, n. 36515/97, 26 febbraio 2002, punto 32.

<sup>(492)</sup> Cedu, *S.L. c. Austria*, n. 45330/99, 9 gennaio 2003.

disposizione abrogata non furono cancellate dal casellario giudiziario delle persone condannate.

Esempio: nella causa *E.B. e a. c. Austria* <sup>(493)</sup>, i ricorrenti lamentavano il rifiuto delle autorità austriache di cancellare le condanne penali per rapporti omosessuali consensuali dal casellario giudiziario, sebbene il reato in questione fosse stato abolito. La Cedu ha osservato che una disposizione normativa che perde la sua forza di legge non costituiva una ragione sufficiente per cancellare una condanna dal casellario giudiziario di un individuo. Tuttavia, sia la Corte costituzionale austriaca sia la Cedu hanno rilevato che la disposizione impugnata violava rispettivamente la costituzione austriaca e la CEDU. Entrambe hanno sostenuto che la disposizione era stata abolita per adeguare la situazione al diritto e al principio di uguaglianza e che il mantenimento delle iscrizioni nel casellario giudiziario poteva avere un impatto negativo serio sulla vita privata dell'individuo in questione. Poiché le autorità nazionali non avevano fornito giustificazioni che spiegassero il perché fosse necessario mantenere le iscrizioni nel casellario giudiziario, la Cedu ha riscontrato una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

La Cedu ha esaminato diverse controversie riguardanti la discriminazione basata sull'orientamento sessuale nel contesto dell'adozione e del matrimonio.

Esempio: nella causa *E.B. c. Francia* <sup>(494)</sup>, la domanda di adozione della ricorrente era stata respinta in ragione del fatto che nella sua famiglia non era presente una figura maschile. Poiché il diritto nazionale permetteva le adozioni da parte di genitori single, la Cedu ha constatato che la decisione delle autorità era principalmente basata sul fatto che la ricorrente aveva una relazione e conviveva con una donna. Di conseguenza la Cedu ha dichiarato che si trattava di una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

Esempio: nella causa *Taddeucci e McCall c. Italia* <sup>(495)</sup>, i ricorrenti, un cittadino italiano e un cittadino neozelandese, avevano vissuto insieme come coppia omosessuale dal 1999. Quando hanno deciso di stabilirsi in Italia, la richiesta

<sup>(493)</sup> Cedu, *E.B. e a. c. Austria*, nn. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 e 48779/07, 7 novembre 2013.

<sup>(494)</sup> Cedu, *E.B. c. Francia* [GC], n. 43546/02, 22 gennaio 2008.

<sup>(495)</sup> Cedu, *Taddeucci e McCall c. Italia*, n. 51362/09, 30 giugno 2016.

di permesso di soggiorno per motivi familiari del secondo ricorrente è stata negata, poiché i due non erano sposati e pertanto il partner del cittadino di nazionalità italiana non era considerato un membro della famiglia. Al contempo, solo le coppie eterosessuali potevano sposarsi. Pertanto, la condizione del matrimonio non poteva essere soddisfatta nel caso di specie. La Cedu ha stabilito che la mancanza del diritto al matrimonio per le coppie dello stesso sesso in base al diritto nazionale, che era un prerequisito per ottenere il permesso di soggiorno, costituiva una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

L'orientamento sessuale in quanto tale è protetto dalla CEDU contro le ingerenze delle autorità pubbliche sulla base dell'articolo 8. Pertanto, anche se il trattamento discriminatorio si è verificato per questo motivo, è possibile denunciare semplicemente una violazione dell'articolo 8, senza necessità di sostenere l'esistenza di una discriminazione.

Esempio: nella causa *Karner c. Austria* <sup>(496)</sup>, il ricorrente aveva coabitato con il partner, locatario principale, che era deceduto. I giudici nazionali hanno interpretato la disposizione rilevante nel senso che essa esclude le coppie omosessuali dal diritto di subentrare automaticamente nel contratto di locazione in caso di decesso del locatario principale. Il governo ha sostenuto che la differenza di trattamento era giustificata allo scopo di tutelare i nuclei familiari tradizionali dalla perdita dell'abitazione. La Cedu ha evidenziato che, sebbene la protezione della famiglia tradizionale possa costituire una finalità legittima, «il margine di apprezzamento [...] è ristretto [...] in presenza di una differenza di trattamento fondata sul sesso o sull'orientamento sessuale». La Cedu ha aggiunto che «il principio di proporzionalità non impone soltanto che la misura scelta sia in linea di principio idonea a realizzare la finalità perseguita. Occorre anche dimostrare che, per conseguire tale finalità, è necessario escludere alcune categorie di persone – in questo caso le persone che intrattenevano una relazione omosessuale – dall'ambito di applicazione della sezione 14 della legge sulla locazione». La Cedu ha dunque constatato l'esistenza di una discriminazione, in quanto lo Stato avrebbe potuto adottare misure per proteggere la famiglia tradizionale senza mettere le coppie omosessuali in una condizione di svantaggio.

<sup>(496)</sup> Cedu, *Karner c. Austria*, n. 40016/98, 24 luglio 2003, punti 34-43.



Esempio: nella causa *Schalk e Kopf c. Austria* <sup>(497)</sup>, i ricorrenti, una coppia omosessuale, hanno richiesto alle autorità competenti il permesso di sposarsi. La loro domanda è stata rifiutata, in quanto secondo il diritto nazionale il matrimonio può essere contratto solo tra persone di sesso diverso. La legislazione è stata successivamente cambiata e il meccanismo per riconoscere e conferire efficacia giuridica alle coppie dello stesso sesso è stato istituito sotto forma di unione registrata. La Cedu ha riconosciuto per la prima volta che una coppia omosessuale convivente in una relazione stabile conduceva una «vita di famiglia», ma l'impossibilità di sposarsi non costituiva una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU. La Corte ha osservato che le autorità nazionali si trovavano in una posizione migliore per valutare e rispondere alle esigenze specifiche della società nel settore e tenere conto delle connotazioni sociali e culturali. L'articolo 12 della CEDU non imponeva l'obbligo di stabilire un diritto al matrimonio per le coppie dello stesso sesso e pertanto non era stata commessa alcuna violazione di tale disposizione.

L'articolo 5 della CEDU tutela il diritto alla libertà delle persone a prescindere dal loro orientamento sessuale. Eventuali interferenze con questo diritto sono esaminate ai sensi dell'articolo 5.

Esempio: nella causa *O.M. c. Ungheria* <sup>(498)</sup>, il ricorrente, un cittadino iraniano, ha presentato domanda di asilo per la sua omosessualità. Le autorità ne hanno ordinato la detenzione, in particolare perché questi non era in grado di provare la propria identità o il diritto di rimanere nel paese. La Cedu ha rilevato che le autorità non avevano svolto una valutazione sufficientemente individualizzata come richiesto dal diritto nazionale. Quando si collocano i richiedenti asilo che hanno dichiarato di appartenere a un gruppo vulnerabile nel paese che hanno dovuto lasciare, le autorità dovrebbero prestare particolare attenzione nell'evitare situazioni che potrebbero far rivivere le difficoltà che li hanno costretti a scappare. Le autorità non avevano considerato, ordinando la detenzione del richiedente, quanto questi fosse al sicuro sotto custodia in mezzo agli altri detenuti, molti dei quali provenivano

<sup>(497)</sup> Cedu, *Schalk e Kopf c. Austria*, n. 30141/04, 24 giugno 2010.

<sup>(498)</sup> Cedu, *O.M. c. Ungheria*, n. 9912/15, 5 luglio 2016.

da paesi con radicati pregiudizi culturali o religiosi verso queste persone. In conclusione, la Corte ha statuito che vi era stata una violazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della CEDU.

Anche **la CSE** tutela l'orientamento sessuale tra gli «altri» motivi oggetto del divieto di discriminazione.

Esempio: la causa *Interights c. Croazia* <sup>(499)</sup> riguarda l'uso di linguaggio omofobo nel materiale scolastico. Il CEDS ha dichiarato che, sebbene gli Stati godano di un ampio potere discrezionale nella determinazione del contenuto dei programmi delle scuole nazionali, essi hanno l'obbligo di garantire attraverso l'ordinamento giuridico nazionale che i corsi sulla salute sessuale e riproduttiva approvati dallo Stato siano oggettivi e non discriminatori. Il Comitato ha rilevato che il materiale didattico utilizzato nel piano di studi ordinario descriveva e presentava le persone di orientamento omosessuale in modo palesemente fazioso, discriminatorio e svilente. Ha stabilito che le dichiarazioni discriminatorie costituivano una violazione del diritto all'istruzione in materia di salute (articolo 11, paragrafo 2, della CSE) in considerazione della clausola antidiscriminazione.

## 5.4. Disabilità

La CEDU e la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione non contengono una definizione di disabilità. Tenuto conto dell'ambito di competenza della CGUE, spesso i giudici nazionali determinano ciò che costituisce una disabilità ed essa rimane sullo sfondo delle questioni rinviate alla CGUE.

Nella causa *Chacón Navas* <sup>(500)</sup>, la CGUE ha interpretato il concetto di disabilità ai sensi della direttiva 2000/78/CE in un modo simile al modello medico della disabilità. Tuttavia, come si è visto nel [capitolo 1](#), l'UE ha ratificato la CRPD <sup>(501)</sup>, che rappresenta ora un punto di riferimento per l'interpretazione del diritto

<sup>(499)</sup> CEDS, *International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) c. Croazia*, ricorso n. 45/2007, 30 marzo 2009.

<sup>(500)</sup> CGUE, C-13/05, *Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA* [Grande Sezione], 11 luglio 2006.

<sup>(501)</sup> Per l'UE la CRPD è entrata in vigore il 22 gennaio 2011.

dell'UE in materia di discriminazioni basate sulla disabilità <sup>(502)</sup>. La CGUE ha dichiarato che «la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale convenzione» <sup>(503)</sup>. Pertanto, la CGUE richiama la definizione di disabilità prevista nella CRPD, che rispecchia il modello sociale di disabilità. Ai sensi dell'articolo 1 della CRPD:

«Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in combinazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società in condizioni di uguaglianza con gli altri».

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, della CRPD, per discriminazione fondata sulla disabilità si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

L'articolo 2, paragrafo 4, della CRPD specifica che:

«per accomodamento ragionevole si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

Inoltre, l'articolo 2, paragrafo 3, riconosce esplicitamente che il rifiuto di un accomodamento ragionevole è compreso nella definizione di «discriminazione». Un esempio di rifiuto di un accomodamento ragionevole si può riscontrare in una controversia riguardante il rifiuto della richiesta di autorizzazione a costruire

<sup>(502)</sup> CGUE, C-312/11, *Commissione europea c. Repubblica italiana*, 4 luglio 2013; CGUE, C-363/12, *Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], 18 marzo 2014; CGUE, C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, 22 maggio 2014; CGUE, C-395/15, *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL e a.*, 1° dicembre 2016; CGUE, C-406/15, *Petya Milkova c. IZPALnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9 marzo 2017.

<sup>(503)</sup> CGUE, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark, per conto di Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S*, 11 aprile 2013.

una piscina idroterapica che avrebbe risposto alle esigenze di riabilitazione di una persona con disabilità<sup>(504)</sup>. Il Comitato sui diritti delle persone con disabilità ha sottolineato che una legge applicata in modo neutrale può avere un effetto discriminatorio, quando non sono prese in considerazione le circostanze specifiche degli individui a cui è rivolta. Il Comitato ha constatato che uno scostamento dal piano di sviluppo poteva soddisfare le esigenze specifiche delle persone con disabilità e garantire loro il godimento o l'esercizio di tutti i diritti umani su base di uguaglianza con gli altri e senza discriminazioni. Poiché le autorità non hanno tenuto conto delle circostanze specifiche del caso della richiedente e delle sue particolari esigenze legate alla disabilità, il Comitato ha riscontrato una violazione di diverse disposizioni della CRPD.

**Sia nel quadro del diritto dell'UE che del CDE**, è riconosciuto inoltre che gli Stati hanno l'obbligo di garantire un accomodamento ragionevole che consenta alle persone con disabilità l'opportunità di realizzare appieno i loro diritti. Pertanto, l'inosservanza costituisce una discriminazione<sup>(505)</sup>.

Esempio: nella causa *HK Danmark*<sup>(506)</sup>, due dipendenti sono state licenziate con preavviso ridotto per assenza dal luogo di lavoro dovuta ai loro problemi di salute. I datori di lavoro hanno negato che le condizioni di salute delle ricorrenti fossero riconducibili alla nozione di «handicap». Essi hanno sostenuto che l'unica incapacità che le stesse presentavano consisteva nel non essere in grado di svolgere un lavoro a tempo pieno. La CGUE ha dichiarato che «la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale convenzione». Pertanto, la CGUE ha dichiarato che «la nozione di handicap deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori». Ciò significa che un handicap non implica necessariamente l'esclusione totale dal lavoro o dalla vita professionale.

<sup>(504)</sup> ONU, Comitato sui diritti delle persone con disabilità, Comunicazione n. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, 21 maggio 2012.

<sup>(505)</sup> Cedu, *Çam c. Turchia*, n. 51500/08, 23 febbraio 2016; Cedu, *Horváth e Kiss c. Ungheria*, 11146/11, 29 gennaio 2013.

<sup>(506)</sup> CGUE, C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark, per conto di Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S*, 11 aprile 2013.

Inoltre, la CGUE ha interpretato l'articolo 5 della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione nel senso che i datori di lavoro erano tenuti ad adottare provvedimenti appropriati in particolare per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione. La CGUE ha fatto riferimento all'ampia definizione di accomodamento ragionevole come stabilito dall'articolo 2 della CRPD. La CGUE ha osservato che ai sensi del considerando 20 nel preambolo della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e dell'articolo 2, paragrafo 2, sull'accomodamento ragionevole, le misure non si limitano a quelle materiali, ma possono anche includere misure organizzative. Pertanto, la Corte ha ritenuto che la riduzione dell'orario di lavoro può essere considerata un provvedimento di adattamento, ove la riduzione dell'orario di lavoro consenta al lavoratore di poter continuare a svolgere il proprio lavoro. La CGUE ha lasciato che fosse il tribunale nazionale a valutare se una riduzione delle ore di lavoro rappresentasse nel caso di specie un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

**Nel quadro del diritto dell'UE** il concetto di handicap ai sensi della direttiva 2000/78 non contempla tutte le situazioni cliniche (anche una grave), ma solo quelle che costituiscono un impedimento per la persona «ad accedere a un impiego, a svolgerlo o ad avere una promozione» <sup>(507)</sup>.

Esempio: nelle cause *C.D. c. S.T.* <sup>(508)</sup>. e *Z. c. A Government Department e the Board of Management of a Community School* <sup>(509)</sup>, la ricorrente non riusciva a rimanere incinta. Ha quindi utilizzato una madre surrogata per avere un figlio e ha fatto domanda per un congedo analogo a quello per la maternità o l'adozione. Tuttavia, la sua richiesta è stata rifiutata perché non era mai stata incinta né aveva adottato un bambino. La CGUE ha osservato che l'incapacità di procreare in modo naturale non le impediva di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione. La Corte ha quindi statuito che la sua situazione non costituiva un handicap ai sensi della direttiva. Il diritto dell'UE non impone pertanto che a una madre debba essere concesso il congedo di maternità o un suo equivalente in tale situazione.

<sup>(507)</sup> CGUE, C-363/12, *Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], 18 marzo 2014, punto 81 (grassetto aggiunto).

<sup>(508)</sup> CGUE, C-167/12, *C.D. c. S.T.* [Grande Sezione], 18 marzo 2014.

<sup>(509)</sup> CGUE, C-363/12, *Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], 18 marzo 2014.

Per stabilire se i problemi di salute di una persona interessata rientrano nell'ambito di applicazione della nozione di handicap, si dovrebbero tenere conto degli effetti della condizione clinica. In particolare è fondamentale esaminare se lo specifico stato di salute possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona in questione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Esempio: nella causa *FOA c. Kommunernes Landsforening* <sup>(510)</sup>, la CGUE doveva determinare se la nozione di handicap si applicasse a un lavoratore in stato di obesità che era stato oggetto di licenziamento. La CGUE ha stabilito che l'obesità in quanto tale non costituisce un handicap ai sensi della direttiva 2000/78, ma in alcuni casi lo può diventare. La CGUE ha rilevato che l'obesità può essere considerata una disabilità, a prescindere dalla sua classificazione medica <sup>(511)</sup>, quando, ad esempio, si traduce in una mobilità ridotta o nell'insorgenza di patologie che impediscono all'individuo di svolgere il proprio lavoro o che determinano una difficoltà nell'esercizio di un'attività professionale.

Nella causa *Mohamed Daouidi* <sup>(512)</sup>, la CGUE ha esaminato se il licenziamento di un dipendente che si trova in una situazione di invalidità temporanea (la cui durata è incerta) possa costituire una discriminazione diretta basata sull'handicap. La Corte ha statuito che il licenziamento potrebbe essere considerato come direttamente discriminatorio per motivi di disabilità, purché la menomazione sia «duratura» <sup>(513)</sup>. Che sia «duratura», è una questione di fatto che spetta ai giudici nazionali decidere in base a tutti gli elementi obiettivi disponibili. Tali elementi possono includere dati di ordine medico e scientifico e conoscenze concernenti lo stato di tale persona. Tra gli indizi possono figurare la circostanza che, all'epoca del fatto discriminatorio, la prospettiva di superamento nel breve periodo sia incerta o il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona.

<sup>(510)</sup> CGUE, C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)*, 18 dicembre 2014, cfr. in particolare punti 53-64.

<sup>(511)</sup> La CGUE non ha adottato l'approccio proposto dall'avvocato generale che ha fatto riferimento alla classificazione dell'OMS dei livelli di obesità e ha dichiarato che solo l'obesità classe III può essere considerata un handicap.

<sup>(512)</sup> CGUE, C-395/15, *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL e a.*, 1° dicembre 2016.

<sup>(513)</sup> Né la CRPD né la direttiva 2000/78 definiscono la nozione di carattere «duratura» di una menomazione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale.

**Nel quadro della CEDU**, pur non figurando in modo esplicito fra i motivi oggetto del divieto di discriminazione della CEDU, la disabilità è stata inclusa dalla Cedu nella nozione di «altri» motivi ai sensi dell'articolo 14.

Esempio: nella causa *Glor c. Svizzera* <sup>(514)</sup>, la Cedu ha riscontrato che il ricorrente, diabetico, poteva essere considerato una persona affetta da disabilità, a prescindere dal fatto che la legge nazionale classificasse la sua condizione fra le disabilità «minori». Per compensare l'impossibilità di completare il servizio militare, il ricorrente aveva dovuto versare una tassa che gravava su tutte le persone idonee al servizio militare. Per essere esentati dal pagamento della tassa era necessario avere una disabilità del «40 %» (considerata equivalente all'amputazione della gamba all'altezza del ginocchio), oppure essere obiettore di coscienza. Gli obiettori di coscienza erano tenuti a prestare il «servizio civile». Il ricorrente era stato dichiarato non idoneo al servizio militare a causa della sua disabilità, la quale era però inferiore alla soglia di gravità prescritta dalla legge nazionale per essere esentati dal pagamento della tassa. Aveva chiesto di prestare il «servizio civile», ma la domanda era stata respinta. La Cedu ha constatato che lo Stato aveva trattato il ricorrente alla stregua di coloro che non avevano completato il servizio militare senza una giustificazione valida. Ciò costituiva un trattamento discriminatorio, in quanto il ricorrente si trovava in una posizione diversa (vale a dire inabile al servizio militare ma disposto e in grado di prestare il servizio civile) e per tale motivo lo Stato avrebbe dovuto prevedere un'eccezione alle norme vigenti.

Esempio: nella causa *Guberina c. Croazia* <sup>(515)</sup>, il ricorrente ha fatto richiesta di esenzione delle imposte sull'acquisto di un nuovo immobile adeguato alle esigenze del figlio gravemente disabile. Le autorità non hanno tenuto conto delle particolari esigenze del figlio e hanno rilevato che il ricorrente non soddisfaceva le condizioni di esenzione fiscale perché era già in possesso di un posto adeguato in cui vivere. La Cedu ha osservato che ratificando la CRPD la Croazia si era impegnata a rispettare principi quali l'accomodamento ragionevole, l'accessibilità e la non discriminazione contro le persone con disabilità e che ignorando le specifiche esigenze della famiglia del richiedente relative alla disabilità del figlio vi era stata una violazione del protocollo n. 1, articolo 1, in combinato disposto con l'articolo 14 della convenzione. In

<sup>(514)</sup> Cedu, *Glor c. Svizzera*, n. 13444/04, 30 aprile 2009.

<sup>(515)</sup> Cedu, *Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, 22 marzo 2016.

questo caso, per la prima volta, la Cedu ha riconosciuto che il trattamento discriminatorio del ricorrente basato sulla disabilità del figlio costituiva una «discriminazione fondata sull'handicap di cui all'articolo 14»<sup>(516)</sup>.

Al pari di altri motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione ai sensi della CEDU, non è insolito che i casi vengano esaminati alla luce di altri diritti sostanziali, piuttosto che secondo l'articolo 14.

Esempio: nella causa *Price c. Regno Unito*<sup>(517)</sup>, la ricorrente, condannata a sette giorni di reclusione, soffriva di disabilità fisiche dovute all'assunzione da parte della madre di talidomide durante la gravidanza, che si manifestavano in arti assenti o notevolmente più corti e in disfunzioni renali. Di conseguenza aveva bisogno di una sedia a rotelle per muoversi e di assistenza per soddisfare i bisogni corporali e per l'igiene personale, nonché di una sistemazione speciale per dormire. Durante la prima notte di detenzione era stata sistemata in una cella non adattata alle esigenze delle persone con disabilità fisiche e, di conseguenza, non aveva potuto riposare, patendo dolori fisici acuti e ipotermia. Trasferita in carcere, era stata ricoverata in infermeria, dove erano stati presi alcuni provvedimenti, ma continuava ad avere problemi analoghi. Non era inoltre autorizzata a ricaricare la sedia a rotelle elettrica, la cui batteria si era esaurita. La Cedu ha riscontrato che la ricorrente era stata sottoposta a un trattamento degradante, in violazione dell'articolo 3. La discriminazione nel godimento di uno dei diritti sostanziali della CEDU, di cui all'articolo 14, in questo caso non è stata sollevata.

Esempio: nella causa *Pretty c. Regno Unito*<sup>(518)</sup>, la richiedente, affetta da una patologia degenerativa, desiderava ottenere dal governo la garanzia che il marito non sarebbe stato perseguito se l'avesse assistita a commettere suicidio nel momento in cui le sue condizioni fossero diventate tali da impedirle di compiere il gesto da sola. Ai sensi del diritto nazionale, assistere una persona che commette suicidio era un reato di per sé, oltre a costituire omicidio volontario o colposo. La richiedente sosteneva, tra l'altro, che il suo diritto di prendere decisioni riguardo al proprio corpo, protetto

<sup>(516)</sup> *Ibid.*, punto 79. Si tratta di un esempio della cosiddetta discriminazione per associazione. Cfr. sezione 2.1.4.

<sup>(517)</sup> Cedu, *Price c. Regno Unito*, n. 33394/96, 10 luglio 2001.

<sup>(518)</sup> Cedu, *Pretty c. Regno Unito*, n. 2346/02, 29 aprile 2002.



nell'ambito del diritto alla vita privata (articolo 8), era stato violato in modo discriminatorio, in quanto lo Stato aveva applicato un divieto uniforme al suicidio assistito, che produceva un effetto sproporzionatamente negativo sulle persone che diventavano incapaci e non erano quindi in grado di porre fine autonomamente alla propria vita. La Cedu ha ritenuto che il rifiuto di operare una distinzione tra coloro «che sono e che non sono fisicamente in grado di suicidarsi» fosse giustificato, perché introdurre deroghe alla legge nella pratica lascerebbe spazio ad abusi e comprometterebbe la protezione del diritto alla vita.

**Nel quadro della CSE**, la formulazione dell'articolo E della Carta sociale riveduta è molto simile a quella dell'articolo 14 della CEDU. Analogamente, sebbene l'handicap non sia espressamente indicato tra i motivi vietati di discriminazione ai sensi dell'articolo E, è contemplato dal riferimento a «ogni altra condizione»<sup>(519)</sup>. Un'altra disposizione riguardante i diritti delle persone con disabilità è l'articolo 15 della CSE (riveduta), che sancisce, tra le altre cose, il diritto all'istruzione.

Esempio: nella causa *European Action of the Disabled (AEH) c. Francia*<sup>(520)</sup>, l'organizzazione ricorrente lamentava che vi sono stati episodi di discriminazione in materia d'istruzione nel caso di bambini affetti da autismo. L'AEH ha sostenuto che a causa di spazi e strutture insufficienti in Francia i bambini erano costretti a frequentare strutture specializzate in Belgio. Il CEDS ha riconosciuto l'importanza dell'istruzione quale condizione di «indipendenza, integrazione sociale e partecipazione alla vita della comunità»<sup>(521)</sup>. Il Comitato ha ritenuto che le autorità francesi non avessero tenuto conto delle specifiche esigenze di apprendimento dei bambini autistici a scuola sul proprio territorio. Pertanto, le famiglie che volevano istruire i propri figli affetti da autismo in una scuola specializzata dovevano andare all'estero. Il CEDS ha stabilito che ciò costituisse una discriminazione diretta contro di loro. Inoltre, il CEDS ha ritenuto che l'imputazione di risorse limitate al bilancio sociale dello Stato per l'istruzione dei bambini e degli adolescenti con autismo costituisse indirettamente uno svantaggio per queste persone con disabilità. Si è trattato di discriminazione indiretta.

<sup>(519)</sup> Cfr., ad esempio, CEDS, *European Action of the Disabled (AEH) c. Francia*, ricorso n. 81/2012, 11 settembre 2013, punto 132; CEDS, *International Association Autism-Europe c. Francia*, ricorso n. 13/2002, 4 novembre 2003, punto 51.

<sup>(520)</sup> CEDS, *European Action of the Disabled (AEH) c. Francia*, ricorso n. 81/2012, 11 settembre 2013.

<sup>(521)</sup> *Ibid.*, punto 75.

Il seguente esempio tratto dalla giurisdizione nazionale mostra il legame esistente tra il rifiuto di fornire determinati servizi e l'obbligo dei fornitori verso le persone con disabilità.

Esempio: in una causa davanti ai tribunali francesi <sup>(522)</sup>, tre ricorrenti disabili non accompagnati hanno presentato una denuncia penale contro easyjet, perché la compagnia si era rifiutata di farli salire a bordo dell'aereo in un aeroporto di Parigi. EasyJet ha spiegato che avevano adottato questa politica verso i viaggiatori disabili non accompagnati in quanto il loro personale di volo non era addestrato a «gestire e assistere persone con disabilità». La Corte di cassazione ha confermato che la politica dei trasporti di easyjet non consentiva alle persone disabili di imbarcarsi su un aereo senza verificare la loro capacità individuale di viaggiare. La Corte ha altresì dichiarato che l'articolo 4 del regolamento (CE) n. 1107/2006 <sup>(523)</sup> consente alle compagnie aeree di rifiutarsi di imbarcare una persona con disabilità soltanto in caso esistano requisiti di sicurezza stabiliti dal diritto nazionale o internazionale o da un'autorità competente. Tuttavia, easyjet non ha dimostrato l'esistenza di un simile requisito. La Corte di cassazione ha sottolineato che easyjet aveva l'obbligo di formare il proprio personale in conformità con il regolamento dell'UE e del diritto nazionale francese. Nella sua sentenza il tribunale di grado inferiore ha sanzionato easyjet con un'ammenda amministrativa per la politica discriminatoria adottata contro le persone disabili e la Corte di cassazione ha respinto il ricorso della compagnia.

## 5.5. Età

Il motivo di discriminazione in base all'età, oggetto di tutela, riguarda le differenze di trattamento o di godimento dei diritti in ragione dell'età di una persona. **Nel quadro della CEDU**, sebbene la discriminazione fondata sull'età *di per sé* non rientri nell'ambito di un particolare diritto riconosciuto (al contrario della religione o dell'orientamento sessuale), questioni legate alla discriminazione fondata sull'età possono emergere nel contesto di diversi diritti. Come in altri ambiti, la Cedu si è quindi pronunciata su casi in cui le circostanze lasciavano supporre

<sup>(522)</sup> Francia, Corte di cassazione, sezione penale, *Easyjet c. Gianmartini e a.*, n. 13-81586, 15 dicembre 2015.

<sup>(523)</sup> Regolamento (CE) n. 1107/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativo ai diritti delle persone con disabilità e delle persone a mobilità ridotta nel trasporto aereo.

una discriminazione fondata sull'età senza affrontare la questione sotto questo profilo, in particolare per quanto riguarda il trattamento dei bambini nell'ambito del sistema giudiziario. La Cedu ha stabilito che l'«età» è compresa in «ogni altra condizione» <sup>(524)</sup>.

Esempio: nella causa *Schwizgebel c. Svizzera* <sup>(525)</sup>, una madre di quarantasette anni non coniugata contestava il rifiuto opposto alla propria domanda di adozione. Le autorità nazionali avevano basato la loro decisione sulla differenza di età tra la ricorrente e il bambino e sul fatto che l'adozione avrebbe comportato un onere finanziario significativo, considerato che la ricorrente aveva già un figlio. La Cedu ha constatato che la donna veniva trattata in modo diverso rispetto alle donne più giovani che presentavano domanda di adozione, in ragione della sua età. Tuttavia, la mancanza di uniformità tra gli Stati in merito ai limiti di età per l'adozione concedeva allo Stato un ampio margine di apprezzamento. Inoltre il rilievo attribuito alla differenza di età da parte dell'autorità nazionale non era stato arbitrario, ma si fondava su considerazioni concernenti l'interesse del bambino e l'onere finanziario che un secondo figlio avrebbe comportato per la ricorrente, il quale a sua volta poteva influire sul benessere del bambino. La Corte ha pertanto ritenuto giustificata la differenza di trattamento.

Esempio: nella causa *T. c. Regno Unito e V. c. Regno Unito* <sup>(526)</sup>, due ragazzi erano stati processati e condannati per un omicidio commesso quando avevano dieci anni. I ricorrenti lamentavano di non aver subito un processo equo, in quanto la loro età e la mancanza di maturità gli avevano impedito di partecipare attivamente alla loro difesa. La Cedu ha dichiarato che, quando processa un minore, lo Stato deve tenere «pienamente conto della sua età, del suo livello di maturità e delle sue capacità intellettuali ed emotive» e adottare misure volte «a promuovere la sua capacità di comprendere il procedimento e di prendervi parte». La Cedu ha concluso che lo Stato non aveva ottemperato a tale obbligo e di conseguenza aveva infranto l'articolo 6 della convenzione, senza esaminare il caso alla luce dell'articolo 14.

<sup>(524)</sup> Cedu, *Schwizgebel c. Svizzera*, n. 25762/07, 10 giugno 2010.

<sup>(525)</sup> *Ibid.*

<sup>(526)</sup> Cedu, *T. c. Regno Unito* [GC], n. 24724/94, 16 dicembre 1999; Cedu, *V. c. Regno Unito* [GC], n. 24888/94, 16 dicembre 1999.

Esempio: nelle cause *D.G. c. Irlanda* e *Bouamar c. Belgio* <sup>(527)</sup>, in attesa di essere assegnati a una struttura adeguata, le autorità nazionali avevano posto in stato di detenzione i ricorrenti, che erano minori. La Cedu ha riscontrato che, nella fattispecie, era stata commessa violazione del diritto a non essere sottoposti a detenzione arbitraria (articolo 5 della CEDU). Inoltre in entrambi i casi i ricorrenti lamentavano di aver subito un trattamento discriminatorio rispetto a quello riservato agli adulti, in quanto il diritto nazionale non permetteva che, in circostanze analoghe, questi ultimi fossero privati della libertà. La Cedu ha concluso che qualsiasi differenza di trattamento tra i minori che richiedono un'azione di contenimento e istruzione e gli adulti con le medesime esigenze non è discriminatoria, perché deriva dalla natura protettiva e non punitiva della procedura applicabile ai minori. Vi era quindi una giustificazione obiettiva e ragionevole per tali differenze di trattamento.

**Nel quadro della CSE**, sono anche contemplate disposizioni riguardanti la questione della discriminazione fondata sull'età. In particolare, sono rilevanti l'articolo 23 che sancisce il diritto delle persone anziane ad una protezione sociale e l'articolo 1, paragrafo 2, nonché l'articolo 24 riguardanti la discriminazione fondata sull'età in materia di occupazione.

Esempio: nella causa *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia* <sup>(528)</sup>, il CEDS ha esaminato una disposizione nazionale che consente ai datori di lavoro di porre fine al contratto di lavoro dei marittimi al raggiungimento del sessantaduesimo anno di età. Il ricorrente ha sostenuto che la disposizione impugnata fosse discriminatoria in base all'età.

Il CEDS ha esaminato il ricorso in base all'articolo 24 della CEDS, che prevede il diritto alla tutela in caso di licenziamento. Il Comitato ha sottolineato che la cessazione del rapporto di lavoro esclusivamente in base all'età può costituire una limitazione di tale diritto di tutela. Il CEDS ha ribadito il principio che la risoluzione del contratto sulla base dell'età non è un valido motivo per il licenziamento, a meno che non sia obiettivamente e ragionevolmente basata su una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Il Comitato ha ribadito inoltre che l'articolo 24 della CSE stabilisce in modo esaustivo i motivi validi in base ai quali il datore

<sup>(527)</sup> Cedu, *D.G. c. Irlanda*, n. 39474/98, 16 maggio 2002; Cedu, *Bouamar c. Belgio*, n. 9106/80, 29 febbraio 1988.

<sup>(528)</sup> CEDS, *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia*, ricorso n. 74/2011, 2 luglio 2013.

di lavoro può porre fine al contratto di lavoro. Possono essere invocati solo due tipi di motivi, ossia quelli legati alle attitudini o alla condotta del dipendente o quelli basati sulle necessità di funzionamento dell'impresa (ragioni economiche). Pertanto, il licenziamento di un lavoratore per aver raggiunto una determinata età andrebbe contro la CSE, non essendo fondato su uno dei due motivi validi.

Il governo ha difeso le disposizioni contestate, dichiarando che queste si basavano su considerazioni di politica occupazionale e su necessità di funzionamento nonché sull'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza di coloro che sono in mare. Il CEDS ha accolto queste considerazioni come legittime. Tuttavia, esaminando la proporzionalità, la necessità e l'adeguatezza delle misure adottate, il CEDS ha stabilito che il governo non era riuscito a dimostrare i motivi per cui riteneva che la salute peggiorasse in modo tale da non consentire ai marittimi di continuare a lavorare al raggiungimento del sessantaduesimo anno di età. In particolare, risultava evidente che esistevano altre strade per garantire la sicurezza e le esigenze operative di navigazione, ad esempio tramite visite mediche periodiche e sufficientemente complete dei marittimi. In conclusione, il CEDS ha stabilito che le pertinenti disposizioni limitavano la tutela delle persone interessate e costituivano una violazione dell'articolo 24 della CSE.

Il CEDS ha inoltre stabilito che la disposizione sui limiti di età colpiva in maniera sproporzionata la specifica categoria professionale dei marittimi. Una tale differenza di trattamento costituiva quindi una discriminazione contraria al diritto di non discriminazione in materia di impiego sancito dall'articolo 1, paragrafo 2, della CSE (effettivo diritto del lavoratore di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente intrapreso).

**Nel quadro del diritto dell'UE**, l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali vieta le discriminazioni fondate su vari motivi, tra cui l'età. La sentenza della CGUE nella causa *Mangold* <sup>(529)</sup> ha sancito come principio generale del diritto dell'UE la non discriminazione in ragione dell'età. Il divieto di discriminazione in base all'età è anche sancito dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE). La CGUE ha sottolineato che la direttiva non sancisce questo

<sup>(529)</sup> CGUE, C-144/04, *Werner Mangold c. Rüdiger Helm* [Grande Sezione], 22 novembre 2005. La causa riguardava una controversia tra il sig. Mangold e il suo datore di lavoro relativa all'applicazione di una norma giuridica tedesca da parte del datore di lavoro, che consentiva una forma specifica di discriminazione in base all'età. Ebbe luogo prima del termine di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la Germania.

principio, ma «esprime soltanto concretamente» il principio generale <sup>(530)</sup>. La fonte di questo principio si trova «in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri» <sup>(531)</sup>. Nella causa *Kücükdeveci* <sup>(532)</sup>, la CGUE ha ritenuto che le disposizioni sulla discriminazione dell'età contenute nella direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione dessero espressione ai principi generali sia della parità di trattamento (sanciti nell'articolo 20 della Carta dell'UE) che della non discriminazione (sanciti nell'articolo 21 della Carta dell'UE).

Esempio: nella causa *Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, c. Successione Karsten Eigil Rasmussen* <sup>(533)</sup>, la controversia riguardava una disposizione nazionale che privava un lavoratore subordinato del diritto di beneficiare di un'indennità di licenziamento allorché aveva titolo a una pensione di vecchiaia. Poiché la controversia era tra privati, la direttiva non era direttamente applicabile e non poteva essere fatta valere in quanto tale nei confronti di un privato. Tuttavia, la CGUE si è basata sul principio generale che vietava la discriminazione in base all'età e ha stabilito che la disposizione nazionale contestata costituiva una discriminazione per questo motivo. Inoltre, la Corte ha statuito che nell'impossibilità di assicurare un'interpretazione conforme della disposizione nazionale coerentemente con il diritto dell'UE, il giudice nazionale dovrà disapplicare tale disposizione <sup>(534)</sup>.

<sup>(530)</sup> CGUE, C-441/14, *Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, c. Successione Karsten Eigil Rasmussen* [Grande Sezione], 19 aprile 2016, punto 23.

<sup>(531)</sup> *Ibid.*, punto 22.

<sup>(532)</sup> CGUE, C-555/07, *Seda Küçükdeveci c. Swedex GmbH & Co. KG* [Grande Sezione], 19 gennaio 2010.

<sup>(533)</sup> CGUE, C-441/14, *Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, c. Successione Karsten Eigil Rasmussen* [Grande Sezione], 19 aprile 2016. Cfr. con CGUE, C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark c. Region Syddanmark* [Grande Sezione], 12 ottobre 2010.

<sup>(534)</sup> *Ibid.*, punto 37. In seguito alla sentenza della CGUE, la Corte suprema di Danimarca si è pronunciata il 6 dicembre 2016 (causa n. 15/2014). La Corte ha rilevato che non era possibile né interpretare la disposizione del diritto nazionale in conformità con il diritto dell'UE né disapplicare il diritto nazionale, perché altrimenti avrebbe agito al di fuori dei limiti delle proprie competenze. Di conseguenza, la Corte suprema ha sentenziato a favore del datore di lavoro. Essa ha osservato che l'unica soluzione possibile è un atto legislativo che modifichi le norme nazionali e assicuri la conformità con il diritto dell'UE. Cfr. Danimarca, Corte suprema (2016), «*The relationship between EU law and Danish law in a case concerning a salaried employee*» e anche un commento sulla sentenza nazionale di Klinge, S. (2016), «*Dialogue or disobedience between the European Court of Justice and the Danish Constitutional Court? The Danish Supreme Court challenges the Mangold-principle*», *EU Law Analysis* (sito web).

Fra i motivi di discriminazione, l'età ha un carattere diverso rispetto alle altre cause di non discriminazione. La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) prevede un vasto numero di eccezioni in termini di età (articolo 6). Pertanto, un trattamento diverso in base all'età può essere consentito dal diritto nazionale, qualora si possa dimostrare che sia oggettivamente giustificato come opportuno e necessario per raggiungere una finalità legittima. Le differenze di trattamento in funzione dell'età possono quindi essere ammesse a determinate condizioni.

Esempio: nella causa *J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën* <sup>(535)</sup>, la controversia riguarda alcune disposizioni nazionali che consentono alle persone che hanno meno di 30 anni il diritto a dedurre integralmente le spese di formazione professionale dal reddito imponibile. Per contro, il diritto alla deduzione è limitato per chi avesse raggiunto tale età. La CGUE ha confermato che in questo caso si applica la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione in quanto il regime mira a favorire l'accesso alla formazione dei giovani. Tuttavia, la CGUE ha osservato che il regime impositivo controverso non condizionava l'accesso alla formazione professionale, tuttavia le sue conseguenze finanziarie erano tali da poter avere un'incidenza sull'accessibilità ad una siffatta formazione. La CGUE ha lasciato al giudice del rinvio stabilire se la disposizione fiscale contestata fosse appropriata per favorire il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro. Nel valutare se il regime impositivo controverso fosse necessario, la CGUE si era avvalsa delle argomentazioni del governo:

- i) le persone con più di 30 anni non erano eccessivamente penalizzate da questo regime in quanto godevano del diritto a dedurre spese di formazione fino a 15 000 euro, che corrispondeva alla spesa media annua di formazione;
- ii) le persone con più di 30 anni avevano in genere avuto occasione di seguire una formazione anteriore e di esercitare un'attività professionale, di modo che, trovandosi in una situazione finanziaria migliore rispetto a quella dei giovani che hanno da poco lasciato il sistema scolastico, sono in grado di farsi carico almeno parzialmente dell'onere finanziario di una nuova formazione.

<sup>(535)</sup> CGUE, C-548/15, *J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën*, 10 novembre 2016.

Considerate queste argomentazioni e l'ampio margine discrezionale riconosciuto agli Stati membri dell'UE in materia di politica sociale e di impiego, la CGUE non era persuasa che uno Stato membro che adotti un regime impositivo come quello di cui al procedimento principale ecceda quanto necessario per raggiungere l'obiettivo di favorire il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro. Tuttavia, spetta al tribunale nazionale decidere se si tratti di questa situazione nel caso di specie.

Esempio: nella causa *Specht e a. c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland* (<sup>536</sup>), il procedimento riguarda una disposizione nazionale in forza della quale il livello dello stipendio di un dipendente pubblico è determinato, al momento dell'assunzione, in base all'età di quest'ultimo. Il governo ha sostenuto che la disposizione contestata sia finalizzata a ricompensare l'esperienza professionale pregressa. La CGUE ha dichiarato che, in linea generale, una misura adeguata per conseguire questa finalità potrebbe essere quella di tenere conto dell'anzianità di un dipendente e associarla all'esperienza professionale. Tuttavia, nelle circostanze del caso, un particolare livello di stipendio al momento dell'assunzione non era determinato in funzione dell'esperienza professionale pregressa, ma esclusivamente in base all'età. La CGUE ha concluso che tale discriminazione fondata sull'età era contraria alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

Una delle deroghe previste nella direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione si riferisce ai limiti di età fissati per l'assunzione. Si deve valutare caso per caso se in determinate circostanze i limiti di età fissati dal diritto nazionale soddisfino i criteri specifici nella direttiva. Questa valutazione deve prendere in considerazione tutti i fatti e gli elementi di prova rilevanti, inclusa la natura dei compiti svolti dagli individui interessati.

Esempio: nella causa *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo* (<sup>537</sup>), alla CGUE è stato chiesto di valutare se un limite di età di 30 anni quale condizione per l'assunzione degli agenti della polizia locale costituisca una discriminazione vietata. La CGUE ha ribadito che «il possesso di capacità

(<sup>536</sup>) CGUE, cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, *Thomas Specht e a. c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland*, 19 giugno 2014. Cfr. anche CGUE, C-20/13, *Daniel Unland c. Land Berlin*, 9 settembre 2015.

(<sup>537</sup>) CGUE, C-416/13, *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, 13 novembre 2014.



fisiche particolari è una caratteristica legata all'età»<sup>(538)</sup>. Essa ha inoltre dichiarato che la finalità di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del corpo di polizia rappresenta un obiettivo legittimo ai sensi della direttiva. Tuttavia, la CGUE ha respinto le argomentazioni dello Stato membro secondo cui il limite d'età era necessario in questo caso per raggiungere il suo scopo. Le prove fisiche eliminatorie costituirebbero una misura sufficiente con le quali valutare se i candidati abbiano la speciale condizione fisica richiesta per lo svolgimento della loro professione. La Corte ha inoltre affermato che né le condizioni di formazione richieste per il lavoro né la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento potevano giustificare il limite d'età.

Esempio: per contro, nella causa *Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias*<sup>(539)</sup>, la determinazione del limite di età di 35 anni per l'assunzione degli agenti della polizia della Comunità dei Paesi Baschi non è stata considerata un trattamento discriminatorio. La CGUE ha operato una distinzione fra questa causa e quella *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*. Essa si è basata sugli elementi illustrati di seguito:

- i) i compiti assegnati agli agenti erano gravosi dal punto di vista fisico;
- ii) un agente di età superiore a 55 anni non era più considerato nel pieno possesso delle capacità necessarie ad uno svolgimento adeguato della sua professione;
- iii) l'assunzione di un candidato di età superiore ai 35 anni non fornirebbe il tempo sufficiente da permettergli di svolgere la professione per un periodo sufficientemente lungo.

Inoltre, la CGUE si è basata su dati statistici presentati nel procedimento che indicavano in che modo la piramide delle età si sarebbe sviluppata negli anni seguenti. I dati hanno evidenziato che era stato necessario ristabilire una certa struttura delle età per disporre di un numero sufficiente di agenti a cui assegnare i compiti più gravosi dal punto di vista fisico. Questo sarebbe possibile tramite la progressiva sostituzione degli agenti più anziani con l'assunzione di personale più giovane, idoneo a farsi carico di funzioni impegnative sul piano fisico.

<sup>(538)</sup> *Ibid.*, punto 37.

<sup>(539)</sup> CGUE, C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias* [Grande Sezione], 15 novembre 2016.

## 5.6. Razza, origine etnica, colore e appartenenza a una minoranza nazionale

**Nel quadro del diritto dell'UE**, sebbene la direttiva sull'uguaglianza razziale escluda la «nazionalità» dalla nozione di razza od origine etnica, la CGUE ha interpretato la nozione di origine etnica ai sensi dell'articolo 14 come derivante «dall'idea di gruppi sociali accomunati da una nazionalità, da un'affiliazione tribale, da una fede religiosa, da una lingua o da origini e contesti culturali e tradizionali» <sup>(540)</sup>.

Esempio: nella causa *Feryn* <sup>(541)</sup>, la CGUE ha ritenuto che le dichiarazioni rese pubblicamente da un datore di lavoro che affermava di non poter assumere «immigrati» costituivano una discriminazione diretta in materia di assunzione ai sensi della direttiva sull'uguaglianza razziale.

Oltre ad escludere espressamente la nazionalità, la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) non contiene una definizione di «razza od origine etnica». Esistono vari altri strumenti che offrono orientamenti su come intendere la razza e l'origine etnica. Il «colore» e l'appartenenza a una minoranza nazionale non sono elencati espressamente nella direttiva sull'uguaglianza razziale, ma sono indicati come motivi distinti nella CEDU. Tali termini sembrano essere indissociabili dalla definizione di razza e/o origine etnica e sono quindi esaminati in questa sede.

La decisione quadro del Consiglio dell'Unione europea sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale definisce il razzismo e la xenofobia in modo da includervi la violenza o l'odio nei confronti di gruppi di persone, definiti in base «alla razza, al colore, alla religione, all'ascendenza o all'origine nazionale o etnica». Anche la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa ha adottato una definizione estensiva di «discriminazione razziale», che comprende i motivi di

<sup>(540)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015, punto 46.

<sup>(541)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

«razza, colore, lingua, religione, nazionalità e origine nazionale o etnica»<sup>(542)</sup>. Analogamente, la definizione contenuta all'articolo 1 della convenzione ONU sull'eliminazione della discriminazione razziale del 1966 (cui hanno aderito tutti gli Stati membri dell'Unione europea e del Consiglio d'Europa) include i motivi di «razza, colore, ascendenza e origine nazionale o etnica»<sup>(543)</sup>. Il Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale, responsabile di interpretare e controllare il rispetto della convenzione, ha inoltre dichiarato che, salvo contraria giustificazione, per stabilire se una persona appartenga a una razza o a un gruppo etnico particolari, occorre «basarsi sull'identificazione di sé da parte dell'interessato»<sup>(544)</sup>. Ciò impedisce allo Stato di escludere dalla protezione i gruppi etnici che non riconosce.

Sebbene il **diritto dell'UE** non preveda espressamente la lingua, il colore o l'ascendenza quali motivi di discriminazione oggetto di protezione, ciò non significa che tali caratteristiche non siano tutelabili nell'ambito della razza o dell'origine etnica, dal momento che la lingua, il colore e l'ascendenza sono intrinsecamente collegati alla razza e all'origine etnica. Sarebbe inoltre che, nella misura in cui i fattori che definiscono la nazionalità siano rilevanti ai fini della razza e dell'origine etnica, in talune circostanze, la nazionalità possa a sua volta essere ricompresa fra questi motivi.

Esempio: la discriminazione in base all'origine etnica è l'oggetto del procedimento «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*<sup>(545)</sup> (descritto alla [sezione 2.2.3](#)). La ricorrente ha sostenuto che la collocazione dei contatori elettrici a un'altezza inaccessibile ha posto l'interessata in una situazione di svantaggio rispetto ad altri clienti i cui contatori elettrici erano collocati in luoghi accessibili. Secondo le asserzioni della ricorrente l'unica ragione per installare i contatori elettrici in quota era dovuta al fatto che la maggior parte degli abitanti del quartiere aveva origine rom. Basandosi su questa considerazione, la CGUE ha rilevato che la

<sup>(542)</sup> ECRI «General Policy Recommendation No. 7 on National Legislation to Combat Racism and Racial Discrimination», CRI(2003)8, adottata il 13 dicembre 2002, paragrafo 1, lettere b) e c).

<sup>(543)</sup> ONU, GA (1966), Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (CERD), UNTS vol. 660, pag. 195.

<sup>(544)</sup> ONU, Comitato per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (1990), «*General Recommendation VIII concerning the interpretation and application of Article 1, paragraphs 1 and 4 of the Convention*», documento A/45/18, 22 agosto 1990.

<sup>(545)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» AD c. *Komisija za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015.

direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) si applica in questo caso alla politica del fornitore di elettricità. Spettava al tribunale bulgaro decidere se tale pratica potesse essere oggettivamente giustificata.

La religione è protetta espressamente dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE). Peraltro, la presunta vittima di una discriminazione fondata sulla religione può avere interesse ad associare la religione alla razza perché, allo stato attuale del diritto dell'Unione, la protezione contro la discriminazione razziale ha una portata più ampia di quella per motivi religiosi: mentre la direttiva sull'occupazione riguarda soltanto quest'ultimo settore, la direttiva sull'uguaglianza razziale riguarda anche l'accesso ai beni e ai servizi oltre all'occupazione.

**Nel quadro della CEDU**, la nazionalità o l'«origine nazionale» sono indicati come motivi distinti. La giurisprudenza esaminata di seguito mostra che la nazionalità può essere intesa quale fattore di origine etnica. Nell'illustrare le nozioni di razza e origine etnica, la Cedu ha ritenuto che la lingua, la religione, la nazionalità e la cultura possono essere indissociabili dalla razza. Nella causa *Timishev c. Russia* il ricorrente, di origine cecena, non era autorizzato ad attraversare un posto di controllo, in quanto le guardie avevano ricevuto istruzioni di negare l'accesso alle persone di origine cecena. La Cedu ha argomentato come segue:

«L'origine etnica e la razza sono nozioni collegate che si sovrappongono l'una all'altra. Mentre la nozione di razza trae origine dall'idea di una classificazione biologica degli esseri umani in sottospecie, in base alle caratteristiche morfologiche (quali il colore della pelle o i tratti somatici), l'origine etnica deriva dall'idea di gruppi sociali accomunati da una nazionalità, da un'affiliazione tribale, da una fede religiosa, da una lingua o da origini e contesti culturali e tradizionali»<sup>(546)</sup>.

Esempio: nella causa *Boacă e a. c. Romania*<sup>(547)</sup>, i ricorrenti sono gli eredi di un uomo rom, che si presume sia stato percosso dalla polizia e discriminato per le sue origini etniche. La Cedu ha constatato che le autorità nazionali non

<sup>(546)</sup> Cedu, *Timishev c. Russia*, nn. 55762/00 e 55974/00, 13 dicembre 2005, punto 55.

<sup>(547)</sup> Cedu, *Boacă e a. c. Romania*, n. 40355/11, 12 gennaio 2016.

hanno adempiuto ai loro obblighi di indagare sulla motivazione razzista dei reati e ha rilevato una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 3 (piano procedurale) della CEDU <sup>(548)</sup>.

Esempio: nella causa *Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina* <sup>(549)</sup>, la prima controversia decisa in applicazione del protocollo n. 12, i ricorrenti lamentavano di non potersi candidare alle elezioni. Nell'ambito dell'accordo di pace che poneva fine al conflitto negli anni '90 era stata pattuita una ripartizione dei poteri tra i tre principali gruppi etnici che comprendeva una clausola secondo la quale ogni candidato alle elezioni doveva dichiarare la propria affiliazione alla comunità bosniaca, serba o croata. I ricorrenti, di origine ebraica e rom, si erano rifiutati di farlo e denunciavano una discriminazione fondata sulla razza e l'origine etnica. La Cedu ha ribadito la concezione del rapporto tra razza e origine etnica di cui sopra, aggiungendo che la «[d]iscriminazione in ragione dell'origine etnica di una persona è una forma di discriminazione razziale». La constatazione della Cedu di una discriminazione razziale illustra l'interazione tra origine etnica e religione. La Cedu ha inoltre dichiarato che, nonostante le condizioni delicate dell'accordo di pace, tale discriminazione non era giustificata.

La Cedu ha adottato un'impostazione assai rigorosa nei riguardi della discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, dichiarando che «nessuna differenza di trattamento basata esclusivamente o in misura decisiva sull'origine etnica di una persona può essere oggettivamente giustificata in una società democratica contemporanea, fondata sui principi del pluralismo e sul rispetto delle diverse culture» <sup>(550)</sup>. Talvolta, tuttavia, può essere difficile individuare i motivi pertinenti di discriminazione, poiché i medesimi fatti possono essere considerati da due prospettive diverse. A seconda se l'origine etnica sia o meno il motivo della differenza di trattamento, la conclusione può essere differente.

<sup>(548)</sup> Cfr. anche Cedu, *Škorjanec c. Croazia*, n. 25536/14, 28 marzo 2017 (causa descritta alla sezione 2.6).

<sup>(549)</sup> Cedu, *Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina* [GC], nn. 27996/06 e 34836/06, 22 dicembre 2009.

<sup>(550)</sup> *Ibid.*, punto 44. Analogamente, Cedu, *Timishev c. Russia*, nn. 55762/00 e 55974/00, 13 dicembre 2005, punto 58.

Esempio: nella causa *Biao c. Danimarca* <sup>(551)</sup>, i ricorrenti, un cittadino danese naturalizzato di origine togolese che viveva in Danimarca e la moglie ghanese, lamentavano che la loro richiesta di ricongiungimento familiare in Danimarca era stata rifiutata per inottemperanza con gli obblighi stabiliti dalla legge. In base alla normativa danese, il permesso sarebbe stato concesso se i ricorrenti avessero potuto dimostrare che i legami complessivi con la Danimarca erano più forti di qualsiasi attaccamento verso altri paesi o se fossero stati in possesso della cittadinanza danese per almeno 28 anni. La Cedu ha ritenuto che la normativa vigente determinava una differenza di trattamento tra i cittadini danesi di origine danese e quelli di origine non danese. Rinviando alla convenzione europea sulla nazionalità e a una certa tendenza verso una norma europea, la Cedu ha osservato che non vi erano altri Stati che distinguessero tra cittadini per nascita e cittadini di altre nazionalità, incluse le persone naturalizzate, ai fini della determinazione delle condizioni per accordare il ricongiungimento familiare. Secondo la Cedu, tale norma «determina uno svantaggio o esercita un effetto pregiudizievole sproporzionato ai danni delle persone che hanno acquisito la nazionalità danese più tardi nell'arco della vita e che avevano origini etniche diverse da quella danese» <sup>(552)</sup>. In conclusione, la Corte ha riscontrato una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

**Nel quadro della CSE**, i riferimenti a razza, origine etnica, colore e appartenenza ad una minoranza nazionale quale motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione si possono ritrovare anche nella giurisprudenza del CEDS.

Esempio: nella causa *European Roma Rights Centre (ERRC) c. Irlanda* <sup>(553)</sup>, il CEDS ha rilevato che occorrerebbe prestare un'attenzione particolare alle esigenze e al diverso stile di vita dei nomadi irlandesi <sup>(554)</sup> che rappresentano una minoranza vulnerabile. In conclusione, il Comitato ha stabilito che l'Irlanda ha violato l'articolo 16 della CSE, poiché non ha fornito un numero sufficiente di alloggi ai nomadi (come aree di sosta permanenti, alloggi di gruppo e aree di sosta transitorie). Il CEDS ha evidenziato che

<sup>(551)</sup> Cedu, *Biao c. Danimarca* [GC], 38590/10, 24 maggio 2016.

<sup>(552)</sup> *Ibid.*, punto 138.

<sup>(553)</sup> CEDS, *European Roma Rights Centre (ERRC) c. Irlanda*, ricorso n. 100/2013, 1° dicembre 2015.

<sup>(554)</sup> Ai fini delle varie leggi contro la discriminazione, i nomadi irlandesi sono considerati un gruppo etnico. Cfr. ad esempio ONU, Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale (2005), osservazioni conclusive sull'Irlanda, CERD/C/IRL/CO/2, 14 aprile 2005, punto 20.

la mancata messa a disposizione di alloggi sufficienti per i nomadi può costituire anch'essa una discriminazione se le autorità non «adottano misure adeguate per garantire che i diritti e i vantaggi collettivi disponibili a tutti siano realmente accessibili da tutti e a tutti»<sup>(555)</sup>. Tuttavia, il CEDS non ha riscontrato violazione dell'articolo E. Il Comitato ha ritenuto che, sebbene vi fosse un numero insufficiente di alloggi adeguati per i nomadi, le autorità hanno mostrato il loro impegno nel rispondere alle esigenze specifiche della comunità nomade<sup>(556)</sup>.

Esempio: nella causa *ERRC c. Portogallo*<sup>(557)</sup>, il Centro europeo per i diritti dei Rom (ERRC) ha inviato il CEDS a rilevare che l'accesso all'edilizia popolare, la qualità carente degli alloggi, la mancanza di accesso ai servizi di base, la segregazione residenziale delle comunità rom e altre violazioni sistematiche del diritto all'abitazione costituivano una violazione di diversi diritti protetti dalla CSE riveduta. Il CEDS ha stabilito unanimemente che sussisteva una violazione dell'articolo E (non discriminazione) in combinato disposto con l'articolo 31, paragrafo 1 (mancata promozione riguardante l'accesso ad un'abitazione di livello sufficiente), l'articolo 16 (diritto della famiglia ad una tutela sociale, giuridica ed economica) e l'articolo 30 (diritto alla protezione contro la povertà e l'emarginazione sociale).

**Nel quadro del diritto internazionale**, la convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale vieta la discriminazione basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica. Anche altri strumenti internazionali vietano la discriminazione fondata sulla razza, sul colore e sull'origine nazionale<sup>(558)</sup>.

Nel diritto internazionale la nozione di «discriminazione razziale» indica ogni distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio,

<sup>(555)</sup> CEDS, *European Roma Rights Centre (ERRC) c. Irlanda*, ricorso n. 100/2013, 1° dicembre 2015, punto 69.

<sup>(556)</sup> Cfr. anche CEDS, *European Roma and Travellers Forum (ERTF) c. Repubblica ceca*, ricorso n. 104/2014, 17 maggio 2016.

<sup>(557)</sup> CEDS, *European Roma Rights Centre (ERRC) c. Portogallo*, ricorso n. 61/2010, 30 giugno 2011. Cfr. anche CEDS, *Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) c. Italia*, ricorso n. 58/2009, 25 giugno 2010.

<sup>(558)</sup> ICCPR, articoli 2, 4 e 26; ICESCR, articolo 2; CRC, articolo 2, convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, articoli 1 e 7.

in condizioni di parità, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro settore della vita pubblica <sup>(559)</sup>.

## 5.7. Nazionalità o origine nazionale

### Punti salienti

- Nel quadro della CEDU, l'origine nazionale rappresenta un motivo di discriminazione oggetto di protezione.
- Nel quadro del diritto dell'UE, la discriminazione fondata sulla nazionalità è vietata nel contesto della libera circolazione delle persone.

La discriminazione fondata sulla nazionalità e sull'origine nazionale è vietata da diversi strumenti del **diritto internazionale**: il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici e la convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale.

L'articolo 2, lettera a), della convenzione del **CDE** sulla cittadinanza la definisce come «il vincolo giuridico tra una persona e uno Stato». Benché il numero di Stati che hanno ratificato la convenzione sia limitato, la definizione si basa su norme riconosciute di diritto internazionale pubblico <sup>(560)</sup> ed è stata adottata anche dalla Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) <sup>(561)</sup>. L'«origine nazionale» può essere intesa nel senso della precedente cittadinanza di una persona, che può averla persa o alla quale può averne aggiunta un'altra a seguito di naturalizzazione, oppure riferirsi al collegamento a una «nazione» all'interno di uno Stato (per esempio la Scozia nel Regno Unito).

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la discriminazione effettuata in base alla nazionalità è vietata nell'ambito di applicazione dei trattati (articolo 18 del TFUE). Come

<sup>(559)</sup> ICERD, articolo 1, paragrafo 1.

<sup>(560)</sup> Corte internazionale di giustizia, caso *Nottebohm (Liechtenstein c. Guatemala)* (seconda fase), sentenza del 6 aprile 1955, ICJ Reports 1955, pag. 4: «la cittadinanza è un vincolo giuridico che si fonda su un elemento sociale di attaccamento, su un autentico rapporto di vita, interessi e sentimenti, insieme con l'esistenza di diritti e obblighi reciproci».

<sup>(561)</sup> ECRI, General Policy Recommendation No. 7 on National Legislation to Combat Racism and Racial Discrimination, CRI(2003)8, adottata il 13 dicembre 2002, pag. 6.



esaminato alla [sezione 1.2](#), il diritto dell'UE vieta la discriminazione fondata sulla nazionalità, in particolare nel contesto della libera circolazione delle persone [articolo 45 del TFUE, direttiva sulla cittadinanza <sup>(562)</sup>]. L'articolo 45 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE relativo alla libertà di circolazione e di soggiorno stabilisce che solo i cittadini dell'UE hanno diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

Esempio: il sig. *Cowan* <sup>(563)</sup> era un cittadino britannico in vacanza in Francia, che ha subito un'aggressione violenta mentre usciva da una stazione della metropolitana. Il diritto francese ha previsto un indennizzo per i danni subiti in queste circostanze quando la vittima è francese, possiede un permesso di soggiorno o è un cittadino di uno Stato che ha concluso con la Francia un accordo di reciprocità in materia (cosa che non si applicava per il Regno Unito). Il sig. Cowan ha sostenuto che il governo francese lo abbia discriminato per la sua nazionalità. La CGUE ha confermato che i soggetti che si trovano in una situazione disciplinata dal diritto dell'UE debbano ricevere una completa parità di trattamento rispetto ai cittadini dello Stato membro. Pertanto, tutti i cittadini dell'UE che usufruiscono del diritto di libera circolazione, in particolare i destinatari di servizi, rientrano nel divieto di discriminazione fondata sulla nazionalità.

Il principio della non discriminazione non è indirizzato esclusivamente agli Stati membri dell'UE. Anche le entità non disciplinate dal diritto pubblico devono osservare questo principio quando nell'esercizio della propria autonomia giuridica adottano norme che disciplinano collettivamente il lavoro o la fornitura di servizi <sup>(564)</sup>. Le condizioni di lavoro nei diversi Stati membri sono talvolta disciplinate da disposizioni legislative e altre volte da accordi o altri atti conclusi o adottati da soggetti privati. Ciò limita l'applicazione del divieto di atti discriminatori in base alla nazionalità agli atti delle autorità pubbliche, creando quindi il rischio di disuguaglianze nella sua applicazione. La CGUE ha pertanto stabilito che il divieto di discriminazione effettuata in base alla nazionalità si deve applicare anche ai privati.

<sup>(562)</sup> Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

<sup>(563)</sup> CGUE, causa 186/87, *Ian William Cowan c. Trésor public*, 2 febbraio 1989.

<sup>(564)</sup> CGUE, C-281/98, *Roman Angonese c. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, 6 giugno 2000.

Ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 2, la libertà di circolazione e di soggiorno può essere accordata anche ai cittadini dei paesi terzi che risiedono legalmente nel territorio di uno Stato membro.

Esempio: la causa *Chen* <sup>(565)</sup> verte sul diritto di un bambino a risiedere in uno Stato membro, qualora sia nato in un altro Stato membro, mentre la madre, dalla quale dipende, proviene da un paese terzo. La CGUE ha ritenuto che se i requisiti per ottenere la cittadinanza di uno Stato membro sono soddisfatti, un altro Stato membro non può mettere in discussione tale diritto qualora gli interessati presentino domanda per ottenere la residenza.

Esempio: la causa *Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado* <sup>(566)</sup> si rivolge ai cittadini dell'UE e ai genitori aventi cittadinanza di uno Stato terzo. Il ricorrente era un uomo che aveva l'affidamento esclusivo di un minore. Egli era cittadino di uno Stato terzo, mentre il minore era un cittadino dell'UE. La normativa nazionale ha negato automaticamente la concessione del permesso di soggiorno al richiedente in questa situazione per il solo motivo che egli aveva precedenti penali. La CGUE ha rilevato che, qualora tale diniego produca la conseguenza di costringere dei minori a lasciare il territorio dell'UE, si verificherebbe un conflitto di compatibilità con il diritto dell'UE. Siffatto diniego sarebbe conforme al diritto dell'Unione soltanto se basato sull'esistenza di una minaccia reale, attuale e sufficientemente grave per l'ordine pubblico o la pubblica sicurezza. Pertanto, le autorità nazionali devono valutare tutte le circostanze rilevanti del caso di specie, alla luce del principio di proporzionalità, considerando l'interesse superiore del minore e i diritti fondamentali.

Esempio: nella causa *Commissione europea c. Ungheria* <sup>(567)</sup>, la CGUE ha esaminato le disposizioni ungheresi che escludevano i cittadini di altri Stati membri dall'esercizio della professione di notaio. La CGUE ha rilevato che i notai come definiti nell'ordinamento giuridico ungherese non esercitano

<sup>(565)</sup> CGUE, C-200/02, *Kunqian Catherine Zhu e Man Lavette Chen c. Secretary of State for the Home Department*, 19 ottobre 2004.

<sup>(566)</sup> CGUE, C-165/14, *Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado* [Grande Sezione], 13 settembre 2016.

<sup>(567)</sup> CGUE, C-392/15, *Commissione europea c. Ungheria*, 1° febbraio 2017. Cfr. anche CGUE, C-50/08, *Commissione europea c. Repubblica francese* [Grande Sezione], 24 maggio 2011; CGUE, C-51/08, *Commissione europea c. Granducato del Lussemburgo* [Grande Sezione], 24 maggio 2011; CGUE, C-53/08, *Commissione europea c. Repubblica d'Austria*, 24 maggio 2011; CGUE, C-54/08, *Commissione europea c. Repubblica federale di Germania*, 24 maggio 2011.

un potere pubblico. Pertanto, il requisito di cittadinanza costituisce una discriminazione fondata sulla nazionalità vietata dall'articolo 49 del TFUE (diritto di stabilimento).

La giurisprudenza della CGUE ha progressivamente allineato le norme applicate ai cittadini dell'UE e ai cittadini di Stati terzi che soggiornano legalmente nell'UE. Nella causa *O. Tümer c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen* <sup>(568)</sup>, la CGUE ha dichiarato che in generale si dovrebbe presumere che gli strumenti che tutelano i lavoratori proteggano anche i cittadini di Stati terzi, anche nei casi in cui non siano legalmente autorizzati a lavorare. Nella causa *Servet Kamberaj c. IPES e a.* <sup>(569)</sup>, la CGUE ha rilevato che una deroga dal diritto alla parità di trattamento dovrebbe essere interpretata in modo restrittivo per tutelare i diritti dei cittadini di Paesi terzi all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti secondo quanto stabilito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

Il principio della parità di trattamento, sancito all'articolo 11 della direttiva 2003/109/CE, si applica ai residenti di lungo periodo in diversi settori, ad esempio: l'istruzione e la formazione professionale, compresi gli assegni scolastici e le borse di studio secondo il diritto nazionale; il riconoscimento di diplomi, certificati e altri titoli professionali secondo le procedure nazionali applicabili; la sicurezza sociale, l'assistenza sociale e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale; le agevolazioni fiscali; l'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico e all'erogazione degli stessi, nonché alla procedura per l'ottenimento di un alloggio.

Esempio: nella causa *Commissione europea c. Paesi Bassi* <sup>(570)</sup>, la CGUE ha esaminato se i contributi richiesti ai cittadini di paesi terzi per l'ottenimento del permesso di soggiorno nei Paesi Bassi erano conformi alla direttiva 2003/109/CE <sup>(571)</sup>. La Corte ha rilevato che i contributi applicati ai cittadini

<sup>(568)</sup> CGUE, C-311/13, *O. Tümer c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, 5 novembre 2014.

<sup>(569)</sup> CGUE, C-571/10, *Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], 24 aprile 2012.

<sup>(570)</sup> CGUE, C-508/10, *Commissione europea c. Regno dei Paesi Bassi*, 26 aprile 2012.

<sup>(571)</sup> Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (GU L 16 del 23.1.2004, pag. 44).

di Stati terzi erano eccessivi e sproporzionati rispetto a quelli dei cittadini nazionali e pertanto idonei a creare un ostacolo all'esercizio dei diritti conferiti dalla direttiva 2003/109/CE.

**Nel quadro della CEDU**, tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa (che comprende tutti gli Stati membri dell'UE) devono assicurare i diritti garantiti dalla CEDU a tutti gli individui nell'ambito della loro giurisdizione, inclusi i cittadini di paesi terzi. La Cedu ha mantenuto un equilibrio tra il diritto dello Stato di controllare quali benefici può offrire a chi possiede il legame giuridico della nazionalità e la necessità di impedire agli Stati di discriminare coloro che hanno creato legami fattuali sostanziali con lo Stato. La Cedu ha sottoposto a controlli approfonditi le questioni relative alla sicurezza sociale, qualora gli individui possano dimostrare un forte legame fattuale con uno Stato.

Sebbene la CEDU offra una tutela più ampia rispetto al diritto dell'Unione per quanto riguarda la nazionalità, è pronta a riconoscere che l'assenza di un vincolo giuridico di nazionalità spesso va di pari passo con l'assenza di legami effettivi con un determinato Stato. A sua volta, questo argomento impedisce alla presunta vittima di sostenere che la sua posizione è analoga a quella di un cittadino. In sintesi, l'impostazione della Cedu è che quanto più stretto è il vincolo effettivo di una persona rispetto a un determinato Stato (specialmente in termini di tasse versate), tanto meno probabile è che una differenza di trattamento fondata sulla nazionalità sia giustificata.

Esempio: nella causa *Zeibek c. Grecia* <sup>(572)</sup>, alla ricorrente era stato negato il diritto a una pensione destinata alle persone con «famiglie numerose». Pur avendo il numero di figli prescritto, uno di essi non aveva la cittadinanza greca all'epoca in cui la ricorrente aveva raggiunto l'età di pensionamento. Tale situazione era dovuta a una precedente decisione del governo (con ogni probabilità irregolare) di revocare la cittadinanza all'intera famiglia della ricorrente e quindi di riconoscere nuovamente la cittadinanza soltanto a tre dei figli (perché il quarto era già sposato). La Cedu ha constatato che la politica di revoca della cittadinanza era stata applicata in particolare ai greci musulmani. La Corte ha inoltre stabilito che il rifiuto della pensione non

<sup>(572)</sup> Cedu, *Zeibek c. Grecia*, n. 46368/06, 9 luglio 2009.

poteva essere giustificato dalla volontà di salvaguardare la nazione greca, in quanto tale motivazione equivaleva di per sé a una discriminazione fondata sull'origine nazionale <sup>(573)</sup>.

Esempio: nella causa *Dhahbi c. Italia* <sup>(574)</sup>, il ricorrente, un cittadino tunisino, era entrato in Italia con un permesso di soggiorno e di lavoro legali. La sua richiesta di assegni familiari è stata rifiutata, in quanto in base alla normativa in materia ne avevano diritto soltanto i cittadini italiani e i cittadini di paesi terzi in possesso di un permesso di soggiorno di lunga durata. Il ricorrente ha sostenuto di essere stato discriminato per motivi di nazionalità. La Cedu ha constatato che egli era stato vittima di un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato ai lavoratori dell'UE. La Corte ha concluso che questa differenza di trattamento, basata esclusivamente sulla nazionalità, richiedeva ragioni molto forti per poter essere giustificata e che le argomentazioni legate al bilancio formulate dall'Italia non costituivano una giustificazione sufficiente. Si è rilevata pertanto una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU.

Esempio: nella causa *Anakomba Yula c. Belgio* <sup>(575)</sup>, una cittadina congolese risiedeva in Belgio irregolarmente, poiché il suo permesso di soggiorno era scaduto poco dopo la nascita di una figlia e la donna aveva presentato domanda di rinnovo. Essendo separata dal coniuge congolese, la ricorrente, insieme al padre naturale della neonata, un cittadino belga, desiderava procedere al riconoscimento di paternità. A tal fine avrebbe dovuto presentare un'azione di disconoscimento della paternità del coniuge entro un anno dalla nascita. La ricorrente chiedeva di beneficiare del gratuito patrocinio per la procedura, in quanto non disponeva di risorse sufficienti. La richiesta veniva respinta, perché tale assistenza finanziaria era messa a disposizione dei cittadini di paesi non aderenti al Consiglio d'Europa soltanto se l'azione riguardava il riconoscimento di un titolo di soggiorno. Alla ricorrente veniva consigliato di completare la procedura di rinnovo del permesso di soggiorno e quindi ripresentare la domanda. La Cedu ha constatato che, nella fattispecie, la ricorrente era stata privata del diritto a un equo processo in ragione della sua nazionalità. Lo Stato non poteva giustificare la differenza di trattamento tra le persone in possesso di un permesso di soggiorno e le persone prive di

<sup>(573)</sup> Cfr. anche Cedu, *Fawsie c. Grecia*, n. 40080/07, 28 ottobre 2010 e *Saidoun c. Grecia*, n. 400/83/07, 28 ottobre 2010.

<sup>(574)</sup> Cedu, *Dhahbi c. Italia*, n. 17120/09, 8 aprile 2014.

<sup>(575)</sup> Cedu, *Anakomba Yula c. Belgio*, n. 45413/07, 10 marzo 2009.

tale permesso in una situazione in cui erano in gioco gravi questioni legate alla vita familiare, in cui il termine per il riconoscimento della paternità era breve e l'interessata aveva avviato la procedura di rinnovo del permesso.

La facoltà degli Stati di controllare l'ingresso e l'uscita dai propri confini dei cittadini di altri paesi è un diritto consolidato nell'ordinamento giuridico internazionale e riconosciuto dalla Cedu. In questo contesto, la Cedu è intervenuta soprattutto in casi di espulsione di persone che rischiavano di subire pene o trattamenti inumani o degradanti o la tortura nello Stato di destinazione (articolo 3)<sup>(576)</sup> o che avevano stretto nello Stato ospitante forti legami familiari, che si sarebbero interrotti se la persona fosse stata costretta a lasciare il paese (articolo 8)<sup>(577)</sup>.

Esempio: nelle cause *C. c. Belgio* e *Moustaquim c. Belgio*<sup>(578)</sup>, i ricorrenti, cittadini marocchini, erano stati condannati per reati che comportavano l'espulsione dal paese. A questo proposito lamentavano una discriminazione fondata sulla nazionalità, in quanto né i cittadini belgi, né quelli di altri Stati membri dell'Unione europea avrebbero subito l'espulsione in circostanze analoghe. La Cedu ha osservato che i ricorrenti non erano in una situazione paragonabile a quella dei cittadini belgi, in quanto questi ultimi hanno diritto di rimanere nel proprio paese d'origine, come espressamente sancito dal protocollo n. 4, articolo 3, della CEDU. Inoltre la differenza di trattamento tra cittadini di paesi terzi e cittadini di altri Stati membri dell'UE era giustificata, in quanto l'UE costituiva un ordinamento giuridico a sé stante con una propria cittadinanza.

È opportuno porre a confronto questi casi con fattispecie in cui il ricorrente aveva instaurato stretti legami concreti con lo Stato ospitante, in virtù di un lungo periodo di soggiorno o del pagamento delle imposte.

Esempio: nella causa *Andrejeva c. Lettonia*<sup>(579)</sup>, la ricorrente era una cittadina dell'ex Unione sovietica con diritto di soggiorno permanente in Lettonia. La legislazione nazionale la classificava tra i lavoratori all'estero

<sup>(576)</sup> Cfr., ad esempio, Cedu, *Trabelsi c. Belgio*, n. 140/10, 4 settembre 2014.

<sup>(577)</sup> Cedu, *Nunez c. Norvegia*, n. 55597/09, 28 giugno 2011.

<sup>(578)</sup> Cedu, *C. c. Belgio*, n. 21794/93, 7 agosto 1996; Cedu, *Moustaquim c. Belgio*, n. 12313/86, 18 febbraio 1991.

<sup>(579)</sup> Cedu, *Andrejeva c. Lettonia* [GC], n. 55707/00, 18 febbraio 2009.

nel periodo precedente l'indipendenza (pur avendo avuto lo stesso impiego in territorio lettone prima e dopo l'indipendenza) e di conseguenza calcolava la sua pensione in base al periodo di servizio nello stesso impiego dopo l'indipendenza. Per contro, i cittadini lettoni nella stessa posizione beneficiavano di una pensione basata sull'intero periodo di servizio, compreso il lavoro svolto prima dell'indipendenza. La Cedu ha ritenuto che la ricorrente fosse in una situazione analoga a quella dei cittadini lettoni, dal momento che era una «non cittadina con permesso di soggiorno permanente» ai sensi del diritto nazionale e, in quanto tale, aveva pagato le imposte. Ha ritenuto che, per giustificare una differenza di trattamento basata esclusivamente sulla nazionalità, erano necessarie «ragioni molto forti», che non erano riscontrabili nella fattispecie. Pur riconoscendo l'ampia discrezionalità degli Stati in materia di politica fiscale e sociale, la situazione della ricorrente era di fatto troppo simile a quella dei cittadini lettoni per giustificare una discriminazione su dette basi.

Esempio: nella causa *Ponomaryovi c. Bulgaria* <sup>(580)</sup>, due adolescenti russi che vivevano in Bulgaria non hanno avuto accesso all'istruzione secondaria perché non potevano pagare le rette scolastiche richieste. La Cedu ha osservato che uno Stato potrebbe avere motivi legittimi per ridurre l'uso dei servizi pubblici che necessitano molte risorse agli immigrati illegali e di breve termine, che in genere non hanno partecipato al loro finanziamento. Inoltre, in alcune circostanze, gli Stati potrebbero legittimamente operare una distinzione tra le diverse categorie di stranieri che risiedono nel rispettivo territorio. Tuttavia, a differenza di altri servizi pubblici, l'istruzione è un diritto che viene tutelato direttamente dalla Cedu. L'istruzione è un tipo molto particolare di servizio pubblico, che non va a diretto vantaggio soltanto di chi ne fa uso, ma svolge anche funzioni sociali più vaste. La Cedu ha distinto tra istruzione a livello universitario, dove le rette più elevate per gli stranieri potrebbero essere ritenute completamente giustificate, e istruzione primaria e secondaria, dove gli Stati dispongono di un margine di discrezionalità più limitato. Per quanto riguarda il caso dei richiedenti, la Cedu ha evidenziato che essi non si trovavano nella medesime condizioni di chi arrivava illegalmente. Erano andati ad abitare in Bulgaria quando erano bambini piccoli, erano completamente integrati e parlavano fluentemente il bulgaro. In conclusione, la Cedu ha ritenuto che la Bulgaria avesse discriminato i richiedenti in base alla loro nazionalità e al loro status di immigrati e violato l'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 2, della CEDU.

<sup>(580)</sup> Cedu, *Ponomaryovi c. Bulgaria*, n. 5335/05, 21 giugno 2011.

Esempio: nella causa *Koua Poirrez c. Francia* <sup>(581)</sup>, un cittadino della Costa d'Avorio aveva richiesto una prestazione riconosciuta alle persone disabili. La richiesta era stata respinta in quanto potevano fruirne soltanto i cittadini francesi o i cittadini di Stati con i quali la Francia aveva concluso un accordo bilaterale in materia di sicurezza sociale. In questo caso la Cedu ha rilevato che il ricorrente, in realtà, si trovava in una situazione equiparabile a quella dei cittadini francesi, in quanto soddisfaceva tutti gli altri requisiti per beneficiare della prestazione e beneficiava di altre prestazioni sociali che non dipendevano dalla cittadinanza. Ha rilevato inoltre che, per giustificare una differenza di trattamento tra il ricorrente e gli altri cittadini, sarebbero state necessarie delle «ragioni particolarmente forti». Al contrario dei casi esaminati ai punti precedenti, in cui allo Stato era riconosciuto un ampio margine di discrezionalità in materia fiscale e di sicurezza sociale, nella fattispecie in questione la Corte non era persuasa dagli argomenti della Francia, né riguardo la necessità di garantire l'equilibrio tra le entrate e le spese pubbliche, né riguardo la differenza derivante dalla mancanza di un accordo di reciprocità tra la Francia e la Costa d'Avorio. È interessante osservare che la prestazione in questione era riconosciuta a prescindere dal versamento di contributi al regime nazionale di sicurezza sociale da parte del beneficiario (ovverosia il motivo principale per non tollerare la discriminazione fondata sulla nazionalità nei casi di cui sopra).

Esempio: nella causa *Rangelov c. Germania* <sup>(582)</sup>, a un cittadino bulgaro in stato di detenzione preventiva era stato negato l'accesso a un programma terapeutico che un cittadino tedesco nella medesima situazione avrebbe potuto seguire. Le autorità hanno motivato il loro rifiuto sul fatto che nel caso del richiedente era già stato adottato un ordine di allontanamento e non erano in grado di prepararlo alla vita in Bulgaria, dato che non conoscevano le condizioni di vita nel paese. La Cedu ha rilevato che tale discriminazione basata esclusivamente sulla nazionalità rendeva il continuo stato di detenzione arbitrario e quindi in violazione all'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 5 della CEDU.

<sup>(581)</sup> Cedu, *Koua Poirrez c. Francia*, n. 40892/98, 30 settembre 2003.

<sup>(582)</sup> Cedu, *Rangelov c. Germania*, n. 5123/07, 22 marzo 2012.



## 5.8. Religione o convinzione personale

Il diritto dell'Unione prevede una protezione più limitata contro la discriminazione fondata sulla religione o la convinzione personale rispetto alla CEDU in cui la norma dell'articolo 9<sup>(583)</sup> tutela un diritto autonomo alla libertà di coscienza, di religione e credo.

Esempio: nella causa *Alujer Fernandez e Caballero García c. Spagna* <sup>(584)</sup>, i ricorrenti, membri della chiesa evangelica battista, lamentavano che, al contrario dei cattolici, non potevano destinare una parte della loro imposta sul reddito direttamente alla loro chiesa. La Cedu ha dichiarato il ricorso irricevibile nel merito e ha concluso che la chiesa dei richiedenti non era in una situazione comparabile a quella della Chiesa cattolica poiché non aveva presentato al governo una richiesta a tal fine e perché il governo aveva concluso un accordo bilaterale con la Santa Sede.

Esempio: nella causa *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia* <sup>(585)</sup>, il ricorrente, un'organizzazione ebraica, riteneva che le carni macellate da un'altra organizzazione ebraica non fossero più conformi ai precetti rigorosi associati alle carni kosher e aveva chiesto allo Stato l'autorizzazione a effettuare le proprie macellazioni rituali. L'autorizzazione veniva negata in ragione del fatto che l'organizzazione ricorrente non era sufficientemente rappresentativa all'interno della comunità ebraica francese e che esistevano altri macellatori rituali autorizzati. La Cedu ha constatato che nella fattispecie l'organizzazione ricorrente non subiva svantaggi effettivi, in quanto poteva comunque reperire carni macellate secondo il metodo prescritto da altri fornitori.

Esempio: nella causa *Vojnity c. Ungheria* <sup>(586)</sup>, al ricorrente, un membro della Congregazione per la dottrina della fede, era stato revocato il diritto di visita al figlio, dopo che le autorità nazionali hanno scoperto che aveva abusato dei propri diritti per influenzarlo in nome delle sue convinzioni religiose. La Cedu ha ritenuto che le restrizioni al diritto del ricorrente al rispetto della vita familiare e al diritto di divulgare e promuovere le proprie convinzioni religiose nell'educazione del figlio perseguivano una finalità legittima, ossia l'interesse del bambino. Tuttavia, la Corte ha constatato che le autorità avevano violato

<sup>(583)</sup> Una spiegazione della portata dell'articolo 9 della CEDU è reperibile: CDE (2015), *Guide to Article 9*.

<sup>(584)</sup> Cedu, *Alujer Fernandez e Caballero García c. Spagna* (dec.), n. 53072/99, 14 giugno 2001.

<sup>(585)</sup> Cedu, *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia* [GC], n. 27417/95, 27 giugno 2000.

<sup>(586)</sup> Cedu, *Vojnity c. Ungheria*, n. 29617/07, 12 febbraio 2013.

il principio della proporzionalità revocando completamente il suo diritto di visita. La Cedu ha concluso che il ricorrente era stato vittima di discriminazioni a causa delle sue convinzioni religiose nell'esercizio del diritto al rispetto della vita familiare.

Esempio: nella causa *Izzettin Doğan e a. c. Turchia* <sup>(587)</sup>, i ricorrenti, seguaci dell'alevismo, hanno chiesto il riconoscimento dei servizi connessi alla pratica della loro fede come servizi pubblici religiosi. La richiesta dei ricorrenti è stata rifiutata in conformità con la normativa nazionale. I ricorrenti lamentavano che il rifiuto di soddisfare la richiesta costituiva una violazione della loro libertà di religione e che il trattamento riservato era meno favorevole rispetto a quello dei cittadini che appartenevano a una branca principale dell'Islam. La Cedu ha stabilito che la libertà di religione non imponeva a uno Stato di istituire un quadro giuridico particolare che conferisse privilegi ai gruppi religiosi. Tuttavia, qualora lo facesse, ogni gruppo religioso dovrebbe avere un'equa opportunità e i criteri per ottenere i privilegi andrebbero applicati in maniera non discriminatoria. La Cedu ha quindi considerato discriminatoria questa differenza di trattamento tra i membri della minoranza religiosa e quelli della maggioranza e ha concluso che vi era stata violazione del divieto di discriminazione e del diritto di libertà di religione.

Esempio: nella causa *Milanović c. Serbia* <sup>(588)</sup>, il ricorrente, un membro di spicco della comunità religiosa Hare Krishna in Serbia, è stato pugnalato in diverse occasioni. Egli ha denunciato queste aggressioni alla polizia e manifestato la sua opinione che potessero essere state commesse da membri di un gruppo di estrema destra. La polizia ha interrogato i testimoni e diversi potenziali sospettati, ma non ha mai identificato gli aggressori. La Cedu ha stabilito che le autorità dello Stato avevano l'ulteriore dovere di compiere tutti i passi necessari per smascherare qualsiasi motivazione religiosa e stabilire se l'odio o il pregiudizio religiosi potessero aver esercitato un ruolo negli eventi, sebbene la violenza fisica fosse stata inflitta da privati. Anche se risultava chiaro dai rapporti di polizia che la religione del ricorrente potesse essere la causa delle aggressioni, le autorità non avevano condotto un'indagine in linea con i requisiti previsti dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 3 della convenzione.

<sup>(587)</sup> Cedu, *Izzettin Doğan e a. c. Turchia* [GC], n. 62649/10, 26 aprile 2016.

<sup>(588)</sup> Cedu, *Milanović c. Serbia*, n. 44614/07, 14 dicembre 2010.

Esempio: nella causa *O'Donoghue e a. c. Regno Unito* <sup>(589)</sup>, il ricorrente, un richiedente asilo nigeriano nel Regno Unito, e la compagna desideravano sposarsi in una chiesa cattolica romana. Essendo soggetto al controllo dell'immigrazione, egli era tenuto a chiedere l'autorizzazione al segretario di Stato in forma di un certificato di approvazione, per cui doveva pagare un onere. Queste formalità non erano obbligatorie per le persone che volevano sposarsi nella Chiesa d'Inghilterra. Il ricorrente ha fatto domanda per il certificato di approvazione e richiesto l'esenzione dell'onere per la sua cattiva situazione finanziaria, ma la domanda è stata rifiutata. La Cedu ha ritenuto che il sistema in questione fosse discriminatorio sulla base della religione, in merito al quale non era stata fornita alcuna giustificazione obiettiva e ragionevole.

Ciò che debba essere ricompreso nel concetto di «religione» o «convinzione personale» ammessa a beneficiare della protezione è stato l'oggetto della controversia riguardante la manifestazione della religione sul luogo di lavoro riportata di seguito.

Esempio: nella causa *Eweida e a. c. Regno Unito* <sup>(590)</sup>, le ricorrenti, cristiane praticanti, lamentavano di aver subito discriminazioni religiose sul posto di lavoro. La prima e seconda ricorrente hanno denunciato che i loro datori di lavoro avevano imposto limitazioni che vietano di indossare in modo visibile croci cristiane mentre erano al lavoro; la terza e il quarto ricorrente erano stati invece licenziati per essersi rifiutati di svolgere mansioni che ritenevano avrebbero giustificato l'omosessualità, una pratica che consideravano incompatibile con le loro convinzioni religiose. La Cedu ha riscontrato una violazione relativamente alla prima ricorrente, una dipendente della British Airways, osservando che la croce era poco vistosa e non avrebbe potuto pregiudicare il suo aspetto professionale. Inoltre, non è stata rilevata alcuna reale violazione degli interessi degli altri. Per quanto riguarda la seconda ricorrente, un'infermiera, l'interferenza era proporzionale alla finalità perseguita (tutela della salute e della sicurezza degli infermieri e dei pazienti). Per quanto riguarda la terza ricorrente, un'addetta ai registri dello stato civile, a cui erano stati applicati provvedimenti disciplinari per

<sup>(589)</sup> Cedu, *O'Donoghue e a. c. Regno Unito*, n. 34848/07, 14 dicembre 2010.

<sup>(590)</sup> Cedu, *Eweida e a. c. Regno Unito*, nn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, 15 gennaio 2013.

essersi rifiutata di presiedere un'unione civile, le autorità hanno agito entro l'ampio margine di discrezionalità concesso a uno Stato quando è in gioco il diritto della non discriminazione degli altri. Nel caso del quarto ricorrente, un consulente in un'organizzazione nazionale privata per la terapia di coppia e psicosessuale, la Cedu ha rilevato che vi erano ragioni obiettive e ragionevoli per limitare la libertà di religione del richiedente al fine di difendere i diritti delle altre persone, poiché il datore di lavoro praticava una politica di non discriminazione per gli utenti dei servizi. Lo Stato aveva quindi agito nei limiti del proprio ampio margine di discrezionalità.

In una serie di casi riguardanti il diritto sostanziale alla libertà di religione e credo ai sensi della CEDU, la Cedu ha precisato che lo Stato non può tentare di determinare cosa costituisca una religione o credo e che tali nozioni proteggono «gli atei, gli agnostici, gli scettici e gli indifferenti», tutelando quindi coloro che scelgono «di avere o di non avere una fede religiosa e di praticare o di non praticare una religione»<sup>(591)</sup>. Questi casi indicano inoltre che la religione o credo è essenzialmente una questione personale e soggettiva e non deve necessariamente riguardare una fede organizzata in istituzioni<sup>(592)</sup>. Anche le religioni più recenti, come la Chiesa di Scientology, sono state ammesse a beneficiare di questa tutela<sup>(593)</sup>.

La Cedu ha sviluppato il concetto di «credo» nel contesto del diritto all'istruzione di cui all'articolo 2 del protocollo n. 1 alla CEDU, in base al quale lo Stato deve rispettare il diritto dei genitori di provvedere all'educazione dei figli «secondo le loro convinzioni religiose e filosofiche». La Cedu ha riconosciuto che:

«Considerato isolatamente e nel suo significato ordinario, il termine "convinzioni" non è sinonimo dei termini "opinioni" e "idee", nel senso in cui sono adoperate nell'articolo 10 della convenzione, che garantisce la libertà di espressione; è più vicino al termine 'credo' (in francese

<sup>(591)</sup> Cedu, *S.A.S. c. Francia* [GC], n. 43835/11, 1º luglio 2014, punto 124; Cedu, *İzzettin Doğan e a. c. Turchia* [GC], n. 62649/10, 26 aprile 2016, punto 103.

<sup>(592)</sup> Cedu, *The Moscow Branch of the Salvation Army c. Russia*, n. 72881/01, 5 ottobre 2006, punti 57-58; Cedu, *Metropolitan Church of Bessarabia e a. c. Moldova*, n. 45701/99, 13 dicembre 2001, punto 114; Cedu, *Hasan e Chaush c. Bulgaria* [GC], n. 30985/96, 26 ottobre 2000, punti 62 e 78.

<sup>(593)</sup> Cedu, *Church of Scientology Moscow c. Russia*, n. 18147/02, 5 aprile 2007.

“convictions”) che figura nell’articolo 9 [...] e denota idee che raggiungono un certo livello di rigore, serietà, coerenza e importanza»<sup>(594)</sup>.

Un chiaro simbolo delle convinzioni religiose di un individuo è espresso dagli indumenti religiosi che si indossano. La Cedu di recente ha esaminato casi riguardanti la libertà di religione nel contesto di Stati che desiderano salvaguardare la laicità. In questo ambito, ha attribuito particolare importanza all’obiettivo dichiarato dello Stato di prevenire i disordini e proteggere i diritti e le libertà di terzi.

Esempio: nella causa *S.A.S. c. Francia* <sup>(595)</sup>, in seguito a una modifica del diritto nazionale, a una cittadina francese e musulmana praticante era stato vietato di coprire il volto in luoghi pubblici. La Cedu ha rilevato che il divieto di indossare il velo integrale era necessario per «vivere insieme» in armonia e nel rispetto del diritto. La Cedu ha evidenziato che «il rispetto dei valori minimi di una società aperta e democratica» prevalevano sulla scelta individuale di indossare il velo integrale. La Cedu ha osservato che, sebbene il divieto colpisse in modo sproporzionato le donne musulmane che desideravano indossare il velo integrale, la legge non prevedeva alcuna disposizione espressamente focalizzata sugli indumenti religiosi; il divieto vietava inoltre qualsiasi capo d’abbigliamento che coprisse il volto.

Esempio: nella causa *Ebrahimian c. Francia* <sup>(596)</sup>, il contratto di lavoro della ricorrente come assistente sociale in un ospedale non era stato rinnovato dopo che si era rifiutata di smettere di indossare il velo islamico. Basandosi sulla propria precedente giurisprudenza sul divieto di indossare il velo <sup>(597)</sup>, la Cedu ha stabilito che il diritto della richiedente di manifestare la sua religione era incompatibile con il requisito di neutralità del servizio pubblico ospedaliero. L’interferenza con il diritto della ricorrente di manifestare la propria religione era giustificata dalla necessità di tutelare il diritto degli altri.

<sup>(594)</sup> Cedu, *Campbell e Cosans c. Regno Unito*, nn. 7511/76 e 7743/76, 25 febbraio 1982, punto 36.

<sup>(595)</sup> Cedu, *S.A.S. c. Francia* [GC], n. 43835/11, 1° luglio 2014.

<sup>(596)</sup> Cedu, *Ebrahimian c. Francia*, n. 64846/11, 26 novembre 2015.

<sup>(597)</sup> Cedu, *Leyla Şahin c. Turchia* [GC], n. 44774/98, 10 novembre 2005; Cedu, *Kurtulmuş c. Turchia* (dec.), n. 65500/01, 24 gennaio 2006.

Esempi: in una sentenza del 27 gennaio 2015, la Corte costituzionale tedesca <sup>(598)</sup> ha respinto un divieto astratto e ha limitato la possibilità delle autorità di adottare un divieto a indossare il velo nelle situazioni in cui vi sia un rischio concreto alla neutralità o ai diritti degli altri <sup>(599)</sup>. Nella sua ordinanza del 26 agosto 2016, il Consiglio di Stato francese ha dichiarato che i regolamenti comunali che vietavano i costumi da bagno islamici in spiaggia erano nulli <sup>(600)</sup>.

Esempio: in una causa <sup>(601)</sup> dall’Austria, la ricorrente è stata assunta come notaio. Quando ha iniziato a indossare il velo islamico e l’abaya, il suo contatto con i clienti è stato limitato. Quando ha iniziato a portare il velo integrale, è stata licenziata. La Corte suprema ha rilevato che la limitazione del campo di applicazione dei suoi compiti non era giustificata. Ha inoltre evidenziato che il non indossare il velo non costituiva un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa e ha confermato la discriminazione diretta in tale ambito. Tuttavia, la Corte ha ritenuto che indossare il velo sul volto impediva lo svolgimento dell’attività, in quanto era necessario intrattenere con i clienti, i colleghi e il datore di lavoro una comunicazione e un’interazione senza ostacoli. Pertanto vi era un requisito essenziale e determinante di non indossare il velo sul volto per lo svolgimento dell’attività.

Nel 2017, dopo quasi 17 anni dall’adozione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), la CGUE ha pronunciato la sua prima sentenza sulla discriminazione per motivi di religione.

Esempio: nella causa *Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV* <sup>(602)</sup>, la ricorrente è stata licenziata per non aver rispettato una norma interna che vietava di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro. La CGUE ha rilevato che la norma interna contestata riguardava qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione

<sup>(598)</sup> Germania, Corte costituzionale tedesca, [1 BvR 471/10](#), 1 BvR 1181/10, 27 gennaio 2015.

<sup>(599)</sup> Cfr. anche Belgio, Consiglio di Stato, n. [228.752](#), sentenza del 14 ottobre 2014.

<sup>(600)</sup> Francia, ordinanza del Consiglio di Stato, nn. [402742](#) e [402777](#), 26 agosto 2016.

<sup>(601)</sup> Austria, Corte suprema austriaca, [9 ObA 117/15](#), 25 maggio 2016.

<sup>(602)</sup> CGUE, C-157/15, *Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV* [Grande Sezione], 14 marzo 2017.

alcuna, e trattava in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro una neutralità di abbigliamento. Pertanto, una tale norma interna non istituiva una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi della direttiva. Per contro, la Corte ha constatato che la norma può invece costituire una discriminazione indiretta, qualora comporti un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione. Tuttavia, tale trattamento potrebbe essere oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, purché i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. La CGUE ha altresì evidenziato che una norma che limiti di indossare simboli o indumenti religiosi può essere ritenuta idonea se rientra in una politica di neutralità che «sia realmente perseguita in modo coerente e sistematico».

Esempio: nella causa *Asma Bougnaoui e ADDH c. Micropole SA* <sup>(603)</sup>, alla ricorrente è stato chiesto di non indossare il velo sul luogo di lavoro in seguito alla richiesta di un cliente. Non avendo acconsentito, è stata licenziata. La CGUE ha ribadito che il divieto generale di indossare in maniera visibile simboli di convinzioni politiche, filosofiche o religiose costituirebbe una discriminazione indiretta a meno che non sia giustificato. Per contro, qualora la decisione del licenziamento non fosse basata su un divieto generale, bensì specifico al velo, sarebbe necessario rispondere se l'aver accolto una simile richiesta da parte di un cliente potesse essere ritenuto un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» atto a giustificare una politica di discriminazione diretta. La CGUE ha spiegato che il concetto di «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. Pertanto, non può includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente.

## 5.9. Origine sociale, nascita e ricchezza

È possibile considerare questi tre motivi in modo interdipendente, in quanto riguardano una condizione attribuita a una persona in virtù di una caratteristica

<sup>(603)</sup> CGUE, C-188/15, *Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA* [Grande Sezione], 14 marzo 2017.

sociale, economica o biologica ereditata <sup>(604)</sup>. In quanto tali, possono anche essere correlati con la razza e l'origine etnica.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, nel caso riportato di seguito, i ricorrenti hanno fatto riferimento alla nascita come motivo di discriminazione oggetto di protezione.

Esempio: nella causa *Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon* <sup>(605)</sup>, la CGUE ha esaminato se accordare un unico congedo parentale in caso di gemelli costituiva una discriminazione in base alla nascita in violazione all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali. La CGUE ha ritenuto che i diritti contemplati nell'accordo quadro sul congedo parentale erano concessi ai genitori, in qualità di lavoratori, per aiutarli a conciliare le responsabilità professionali e familiari. Né l'accordo quadro né la Carta dell'UE prevedevano alcun diritto al congedo parentale in capo al figlio. Pertanto, non si è riscontrata discriminazione in base alla nascita nell'accordare un unico congedo parentale in caso di nascita di gemelli. La CGUE ha inoltre stabilito che l'accordo quadro non poteva essere interpretato automaticamente nel senso di concedere un congedo parentale distinto per ciascun bambino. È stato riconosciuto che l'accordo quadro pone in atto solo prescrizioni minime e che si possono stabilire regole speciali, laddove gli Stati membri dell'UE abbiano accordato un congedo parentale superiore al requisito minimo di tre mesi. Tuttavia, quando si adottano provvedimenti per trasporre l'accordo quadro, i legislatori degli Stati membri dell'UE devono considerare il principio della parità di trattamento e garantire che i genitori di gemelli ricevano un trattamento che tenga conto delle loro esigenze.

**Nel quadro della CEDU**, fatto salvo per la «nascita», sono pochissime le fattispecie presentate al vaglio della Cedu riguardanti gli altri motivi in esame. Nella causa *Mazurek c. Francia* <sup>(606)</sup>, la Cedu ha riscontrato che questa differenza di trattamento, basata esclusivamente sulla nascita al di fuori del matrimonio, poteva essere giustificata soltanto da «ragioni particolarmente forti».

<sup>(604)</sup> I motivi dell'origine sociale, della nascita e della condizione economica figurano anche nell'articolo 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966 (sottoscritto da tutti gli Stati membri dell'UE). Cfr. ONU, CESCR (2009), *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (articolo 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali)*, documento ONU E/C.12/GC/20, 2 luglio 2009, paragrafi 24-26 e 35.

<sup>(605)</sup> CGUE, C-149/10, *Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon*, 16 settembre 2010.

<sup>(606)</sup> Cedu, *Mazurek c. Francia*, n. 34406/97, 1° febbraio 2000.



Esempio: nella causa *Wolter e Sarfert c. Germania* <sup>(607)</sup>, i ricorrenti erano nati al di fuori del matrimonio. In seguito alla morte dei rispettivi padri, i ricorrenti sono stati riconosciuti eredi della massa ereditaria dei genitori. Tuttavia, ai sensi della normativa nazionale, i ricorrenti avrebbero potuto ereditare solo qualora fossero nati al di fuori del matrimonio dopo il 1° luglio 1949 e i loro padri fossero morti dopo il 28 maggio 2009. I tribunali nazionali hanno ritenuto che la normativa non poteva applicarsi retroattivamente in forza del principio di certezza del diritto. I ricorrenti lamentavano che erano stati discriminati essendo figli nati fuori dal vincolo del matrimonio rispetto ai figli nati all'interno.

La Cedu ha stabilito che, sebbene la certezza del diritto fosse un fattore di un certo peso, questa non era sufficiente per impedire ai ricorrenti di ereditare la massa ereditaria dei padri e ha reso ragionevole il rapporto tra la proporzionalità tra i mezzi impiegati e lo scopo perseguito. La Cedu ha quindi riscontrato una violazione dell'articolo 14 della convenzione in combinato disposto con il protocollo n. 1, articolo 1.

Esempio: nella causa *Chassagnou c. Francia* <sup>(608)</sup>, i ricorrenti contestavano il fatto di non essere autorizzati a usare i propri terreni come desideravano. La legge obbligava i piccoli proprietari terrieri a trasferire diritti pubblici di caccia sui loro terreni, mentre tale obbligo non era imposto a coloro che possedevano grandi proprietà fondiari, che potevano disporre dei loro terreni come preferivano. I ricorrenti desideravano proibire la caccia sui loro terreni e destinarli alla conservazione della vita selvatica. La Cedu ha constatato che tale differenza di trattamento tra grandi e piccoli proprietari costituiva una discriminazione fondata sulla ricchezza <sup>(609)</sup>.

**Nel quadro del diritto internazionale**, i motivi dell'origine sociale, della nascita e della condizione economica figurano anche nell'articolo 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali sottoscritto da tutti gli Stati membri dell'UE. Il Comitato per i diritti economici, sociali e culturali, responsabile del controllo e dell'interpretazione del Patto, ha approfondito il loro

<sup>(607)</sup> Cedu, *Wolter e Sarfert c. Germania*, nn. 59752/13 e 66277/13, 23 marzo 2017. Cfr. anche *Fabris c. Francia* [GC], n. 16574/08, 7 febbraio 2013.

<sup>(608)</sup> Cedu, *Chassagnou e a. c. Francia* [GC], n. 25088/94 e a., 29 aprile 1999.

<sup>(609)</sup> Cfr. anche Cedu, *Herrmann c. Germania* [GC], n. 9300/07, 26 giugno 2012.

significato nell'Osservazione generale n. 20 <sup>(610)</sup>. Secondo il comitato, i requisiti di «origine sociale», «nascita» e «condizioni economiche» sono correlati tra loro. L'origine sociale «si riferisce alla condizione sociale ereditata da una persona». Può riguardare la posizione acquisita nascendo in una particolare classe sociale o comunità (per esempio etnica, religiosa o fondata su di un'ideologia particolare) o dalla propria condizione sociale, come la povertà e l'essere senza dimora. Il motivo della nascita può inoltre riferirsi alla condizione di figlio illegittimo o adottato. Il motivo della ricchezza può riguardare la condizione di una persona in relazione ai terreni (per esempio essere un mezzadro, un proprietario o un occupante illegale) o ad altre proprietà.

## 5.10. Lingua

**Nel quadro del diritto dell'UE**, il motivo della lingua non figura, di per sé, fra i motivi di discriminazione che formano oggetto di protezione nelle direttive in materia. Nondimeno, può essere protetto nel quadro della direttiva sull'uguaglianza razziale nella misura in cui la lingua sia ricollegabile alla razza o all'origine etnica. È stato inoltre ricondotto dalla CGUE nell'ambito del motivo basato sulla nazionalità sotto il profilo della libera circolazione delle persone <sup>(611)</sup>. La CGUE ha osservato in diverse occasioni che le disposizioni del TFUE relative alla libera circolazione delle persone sono volte ad agevolare ai cittadini degli Stati membri l'esercizio di attività lavorative di qualsivoglia natura nel territorio dell'Unione europea e ostano a provvedimenti che possano risultare loro sfavorevoli qualora intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro <sup>(612)</sup>.

Esempio: nella causa *Commissione europea c. Belgio* <sup>(613)</sup>, la CGUE ha esaminato i requisiti linguistici per i candidati che cercavano impiego nei servizi locali stabiliti nelle regioni di lingua tedesca o francese. Secondo la pertinente legge, le persone, dai cui diplomi o certificati richiesti non

<sup>(610)</sup> ONU, CESCR (2009), *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights* (articolo 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali), documento ONU E/C.12/GC/20, 2 luglio 2009, paragrafi 24-26 e 35.

<sup>(611)</sup> CGUE, C-379/87, *Anita Groener c. Minister for Education and City of Dublin Vocational Educational Committee*, 28 novembre 1989.

<sup>(612)</sup> CGUE, C-202/11, *Anton Las c. PSA Antwerp NV* [Grande Sezione], 16 aprile 2013, punto 19; CGUE, C-461/11, *Ulf Kazimierz Radziejewski c. Kronofogdemyndigheten i Stockholm*, 8 novembre 2012, punto 29.

<sup>(613)</sup> CGUE, C-317/14, *Commissione europea c. Regno del Belgio*, 5 febbraio 2015.

risultati che abbiano svolto i loro studi nella lingua di cui trattasi, erano tenuti a ottenere un certificato rilasciato esclusivamente da un solo ente ufficiale belga a seguito di un esame organizzato da tale ente. La CGUE ha ritenuto legittimo esigere dai candidati il possesso di conoscenze della lingua della regione nella quale si trova il comune interessato per poter comunicare con le autorità e il pubblico. Tuttavia, l'ottenimento del certificato come unico mezzo di prova delle conoscenze linguistiche era sproporzionato rispetto allo scopo perseguito. La CGUE ha concluso che il Belgio è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in forza dell'articolo 45, TFUE, e del regolamento n. 492/2011.

**Nel quadro del diritto del CDE**, il motivo della lingua è menzionato nell'articolo 14 della CEDU e nel protocollo n. 12, articolo 1. Inoltre, sia la convenzione quadro del Consiglio d'Europa per la protezione delle minoranze nazionali del 1995 <sup>(614)</sup> (ratificata da 39 Stati membri del CDE), sia la Carta europea per le lingue regionali o minoritarie del 1992 <sup>(615)</sup> (ratificata da 24 Stati membri del CDE) impongono agli Stati partecipanti obblighi specifici in relazione all'uso delle lingue minoritarie. Tuttavia, nessuna delle due definisce il significato della nozione di «lingua». L'articolo 6, paragrafo 3, della CEDU prevede espressamente, nel contesto del processo penale, il diritto di ogni persona di essere informata dell'accusa a suo carico in una lingua a lei comprensibile e di farsi assistere da un interprete se non comprende o non parla la lingua usata in udienza.

La principale questione sottoposta alla Cedu riguardo alla lingua attiene all'istruzione.

Esempio: nella *causa Belgian Linguistics Case* <sup>(616)</sup> un gruppo di genitori contestava la legge nazionale in materia di offerta di istruzione, ritenuta discriminatoria per motivi linguistici. In considerazione della presenza in Belgio di due comunità, una di lingua francese e una di lingua olandese, la legge nazionale stabiliva che l'istruzione offerta o sovvenzionata dallo Stato venisse impartita in francese o in olandese a seconda del fatto che la regione fosse considerata francofona o neerlandofona. I genitori dei bambini di lingua francese che vivevano nella regione di lingua olandese lamentavano che

<sup>(614)</sup> Consiglio d'Europa, convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali, STCE n. 157, 1995.

<sup>(615)</sup> Consiglio d'Europa, Carta europea per le lingue regionali o minoritarie, STCE n. 148, 1992.

<sup>(616)</sup> Cedu, *Belgian Linguistics Case*, n. 1474/62 e a., 23 luglio 1968.

ciò impediva ai loro figli, o rendeva loro notevolmente più difficile, ricevere un'istruzione nella loro lingua materna. Pur riconoscendo una differenza di trattamento, la Cedu ha ritenuto tale differenza giustificata. La decisione si basava sul fatto che le regioni erano prevalentemente monolingue. La differenza di trattamento era quindi giustificata, in quanto non sarebbe stato economicamente praticabile offrire l'insegnamento in entrambe le lingue. Inoltre, non era vietato alle famiglie di fare ricorso all'istruzione privata in francese nelle regioni di lingua olandese.

Nella causa *Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia* <sup>(617)</sup> (descritta alla [sezione 2.4.2](#)), la Cedu ha ribadito il diritto all'istruzione nella lingua nazionale.

In una serie di casi riguardanti le regole di grafia dei nomi, la Cedu ha fatto riferimento all'ampio margine di discrezionalità di cui godevano gli Stati membri e ha constatato che la politica in questione non violava l'articolo 14. I motivi indicati erano che la politica non impediva a un individuo di scegliere come dovessero apparire i propri nomi <sup>(618)</sup> e non vi era inoltre nessun ostacolo giuridico che vietasse di scegliere un nome o un cognome curdo, a condizione che la grafia rispettasse le regole dell'alfabeto turco <sup>(619)</sup>.

Esempio: nella causa *Macalin Moxamed Sed Dahir c. Svizzera* <sup>(620)</sup>, la richiesta della ricorrente di modificare il cognome, poiché la pronuncia svizzera aveva un significato offensivo nella sua lingua madre, era stata rifiutata. La Cedu ha ritenuto che la ricorrente non si trovasse in una situazione analoga a quella delle persone i cui nomi assumevano un significato ridicolo o umiliante in una lingua più comune, come quella nazionale. La sua situazione non poteva inoltre essere paragonata a quella dei migranti polacchi, a cui era stato concesso di modificare i nomi, perché i cittadini svizzeri non riuscivano a pronunciarli. In conclusione, la Cedu ha constatato la manifesta infondatezza della denuncia presentata <sup>(621)</sup>.

<sup>(617)</sup> Cedu, *Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia* [GC], nn. 43370/04, 18454/06 e 8252/05, 19 ottobre 2012.

<sup>(618)</sup> Cedu, *Bulgakov c. Ucraina*, n. 59894/00, 11 settembre 2007, punto 58.

<sup>(619)</sup> Cedu, *Kemal Taşkın e a. c. Turchia*, nn. 30206/04 e a., 2 febbraio 2010.

<sup>(620)</sup> Cedu, *Macalin Moxamed Sed Dahir c. Svizzera* (dec.), n. 12209/10, 15 settembre 2015.

<sup>(621)</sup> Cfr. anche CGUE, C-391/09, *Malgožata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilniaus miestosavivaldybės administracija e a.*, 12 maggio 2011, descritta alla [sezione 4.6](#).

Esempio: una causa dall’Austria <sup>(622)</sup> riguardava un annuncio di lavoro in cui si richiedeva che i candidati fossero «madrelingua» tedeschi. Il tribunale ha stabilito che un certo grado di conoscenza della lingua era necessario per ricoprire una posizione come graphic designer, ma il requisito di parlare il tedesco come lingua madre costituiva una discriminazione indiretta sulla base all’origine etnica.

Esempio: in una causa <sup>(623)</sup> dal Regno Unito, l’ordine impartito a una non anglofona di non parlare la lingua madre sul luogo di lavoro è stato giustificato. I tribunali nazionali hanno rilevato che il trattamento riservato alla ricorrente non aveva a che fare con la sua nazionalità. I giudici hanno riconosciuto che la ragione per tale richiesta erano i sospetti fondati (in base al suo comportamento) che la ricorrente fosse una attivista per i diritti degli animali che voleva infiltrarsi nella società, la quale era impegnata nella sperimentazione dei prodotti sugli animali. Quindi, per ragioni di sicurezza, era importante che i dirigenti anglofoni potessero capire il personale sul luogo di lavoro.

Per maggiori delucidazioni circa il modo in cui la lingua, e il relativo divieto di discriminazione, funzioni in pratica, si richiamano due casi decisi dal Comitato dei diritti umani delle Nazioni Unite (HRC), responsabile di interpretare e controllare il rispetto del Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (sottoscritto da tutti gli Stati membri dell’UE).

Esempio: nella causa *Diergaardt c. Namibia* <sup>(624)</sup>, i ricorrenti appartenevano a un gruppo minoritario di ascendenza europea che in precedenza aveva goduto di autonomia politica e ora faceva parte della Namibia. La lingua parlata da tale comunità era l’afrikaans. I ricorrenti lamentavano che durante un procedimento giudiziario erano stati obbligati a usare l’inglese anziché la loro lingua madre. Contestavano inoltre la politica dello Stato di rifiutare di rispondere in afrikaans a qualsiasi comunicazione scritta o orale dei ricorrenti, anche se vi erano persone in grado di farlo. L’HRC ha constatato che il diritto a un processo equo non era stato violato, in quanto i ricorrenti non potevano

<sup>(622)</sup> Austria, Tribunale amministrativo regionale per il Tirolo, *LVwG-2013/23/3455-2*, 14 gennaio 2014.

<sup>(623)</sup> Regno Unito, Employment Appeal Tribunal, *Kelly c. Covance Laboratories Limited*, UK/EAT/0186/15/LA, 20 ottobre 2015.

<sup>(624)</sup> HRC, *Diergaardt e a. c. Namibia*, Comunicazione n. 760/1997, 6 settembre 2000.

dimostrare di aver subito un pregiudizio a causa dell'uso dell'inglese durante il procedimento. Ciò lascia desumere che il diritto a farsi assistere da un interprete durante un processo non si applichi a situazioni in cui la lingua semplicemente non è la lingua madre della presunta vittima. È necessario che la vittima non sia sufficientemente in grado di comprendere o di comunicare in tale lingua. L'HRC ha invece ritenuto che la politica ufficiale dello Stato di rifiutare di comunicare in una lingua diversa da quella ufficiale (l'inglese) costituisca una violazione del diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge in ragione della lingua. Lo Stato può scegliere la propria lingua ufficiale, ma deve permettere ai funzionari di rispondere in altre lingue se sono in grado di farlo.

## 5.11. Opinioni politiche o altre convinzioni personali

**Nel quadro della CEDU**, le «opinioni politiche o quelle di altro genere» sono espressamente elencate tra i motivi oggetto del divieto di discriminazione. Tuttavia, **nell'ambito del diritto dell'UE** non figurano tra i motivi di cui alle direttive dell'UE contro la discriminazione.

In generale la Cedu ha stabilito, nella causa *Handyside c. Regno Unito*, che il diritto alla libertà di espressione protegge non solo le «informazioni» o le «idee» recepite favorevolmente o considerate inoffensive o ininfluenti, ma anche quelle che offendono, sconvolgono o turbano lo Stato o qualsiasi categoria della popolazione<sup>(625)</sup>. Le opinioni politiche godono di uno status privilegiato. La Cedu ha ripetutamente sottolineato che le libere elezioni e la libertà di espressione, in particolare la libertà di dibattito politico, costituiscono insieme «il fondamento di tutti i sistemi democratici»<sup>(626)</sup>. Pertanto, il potere degli Stati di porre restrizioni sull'espressione o sul dibattito politici in merito alle questioni di interesse pubblico è molto limitato<sup>(627)</sup>.

<sup>(625)</sup> Cedu, *Handyside c. Regno Unito*, n. 5493/72, 7 dicembre 1976.

<sup>(626)</sup> Cedu, *Oran c. Turchia*, nn. 28881/07 e 37920/07, 15 aprile 2014, punto 51.

<sup>(627)</sup> Cedu, *Kurski c. Polonia*, n. 26115/10, 5 luglio 2016, punto 47.

Esempio: nella causa *Virabyan c. Armenia* <sup>(628)</sup>, il ricorrente, un membro di uno dei principali partiti d'opposizione, lamentava di avere subito maltrattamenti durante la detenzione preventiva per le sue opinioni politiche in base all'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 3 della CEDU. La Cedu ha rilevato che egli aveva subito una forma di maltrattamenti particolarmente crudele in violazione dell'articolo 3. Nell'esaminare il ricorso in base all'articolo 14, la Cedu ha osservato che «il pluralismo politico, che comporta una coesistenza pacifica di diverse opinioni e movimenti politici, è particolarmente importante per la sopravvivenza di una società democratica basata sullo Stato di diritto e gli atti di violenza commessi dagli agenti dello Stato intesi a sopprimere, eliminare o scoraggiare il dissenso politico o punire coloro che hanno o esprimono un'opinione politica divergente, rappresentano una particolare minaccia agli ideali e ai valori di questa società» <sup>(629)</sup>. La Cedu ha tuttavia rilevato che le prove nel caso di specie non erano sufficienti per dimostrare che il maltrattamento fosse stato motivato dalle opinioni politiche del ricorrente. In particolare, la Corte ha dichiarato che il fatto che il suo arresto fosse motivato da ragioni politiche non era sufficiente per concludere che anche il maltrattamento fosse stato inflitto per le stesse motivazioni. La Cedu ha osservato che lo Stato aveva «l'ulteriore dovere di compiere tutti i passi necessari per smascherare qualsiasi motivazione politica e stabilire se l'intolleranza verso un'opinione politica divergente potesse aver esercitato un ruolo negli eventi» <sup>(630)</sup>. La Cedu ha constatato che le autorità non avevano fatto nulla per valutare l'esistenza di un nesso di causalità tra le presunte motivazioni politiche e l'abuso subito dal ricorrente. In conclusione, la Corte ha statuito che il modo in cui le autorità avevano indagato sul caso costituiva una violazione dell'articolo 14 della convenzione in combinato disposto con l'articolo 3 sul piano procedurale.

Esempio: nella causa *Redfearn c. Regno Unito* <sup>(631)</sup>, il ricorrente era stato licenziato per la sua appartenenza a un partito politico di estrema destra che promuoveva, tra le altre cose, l'idea che solo le persone bianche dovessero essere cittadini del Regno Unito e chiedeva l'allontanamento dal paese della popolazione non bianca stabilitavisi. Il ricorrente lavorava come conducente di autobus per una società privata che forniva servizi di trasporto per le autorità locali. La maggior parte dei suoi passeggeri aveva origine asiatica. Non vi

<sup>(628)</sup> Cedu, *Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2 ottobre 2012.

<sup>(629)</sup> *Ibid.*, punto 200.

<sup>(630)</sup> *Ibid.*, punto 218.

<sup>(631)</sup> Cedu, *Redfearn c. Regno Unito*, n. 47335/06, 6 novembre 2012.

era stata alcuna denuncia riguardante il suo lavoro o il suo comportamento sul luogo di lavoro. Tuttavia, una volta eletto consigliere municipale per il partito di estrema destra, è stato sbrigativamente licenziato a causa delle preoccupazioni del datore di lavoro che potesse mettere a repentaglio il contratto con un comune locale per il trasporto di persone vulnerabili di vari etnie. Il ricorrente lamentava che il licenziamento, motivato esclusivamente dal suo coinvolgimento politico, violasse i suoi diritti sanciti dall'articolo 10 e 11 della convenzione.

La Cedu non ha esaminato se il licenziamento in sé fosse giustificato. Tuttavia, è stata riscontrata una violazione dell'articolo 11, in quanto il ricorrente non aveva potuto impugnare il licenziamento. La Cedu ha osservato che «in mancanza di garanzie giudiziarie, un ordinamento giuridico che consente il licenziamento esclusivamente sulla base dell'appartenenza di un dipendente a un partito politico ha in sé il potenziale per l'abuso»<sup>(632)</sup>. La Cedu ha inoltre sottolineato che il diritto del ricorrente di contestare il licenziamento era ancora valido, nonostante la natura delle sue opinioni politiche, dichiarando che: «l'articolo 11 si applica non solo alle persone o alle associazioni le cui idee vengono accolte favorevolmente o considerate inoffensive o motivo di indifferenza, ma anche a quelle con idee offensive, scioccanti o inquietanti»<sup>(633)</sup>.

## 5.12. «Ogni altra condizione»

**Nel quadro della CEDU**, la nozione «ogni altra condizione» è stata interpretata in senso ampio dalla Cedu come «le differenze basate su una caratteristica identificabile, oggettiva o personale o un'altra condizione che consente di distinguere gli individui o i gruppi gli uni dagli altri»<sup>(634)</sup>. Inoltre, l'interpretazione di questa nozione «non si è limitata alle caratteristiche che sono personali nel senso che sono innate o intrinseche»<sup>(635)</sup>.

Come risulta da quanto precede, la Cedu ha individuato svariati motivi di discriminazione oggetto di protezione nell'ambito della categoria «ogni altra

<sup>(632)</sup> *Ibid.*, punto 55.

<sup>(633)</sup> *Ibid.*, punto 56.

<sup>(634)</sup> Cedu, *Novruk e a. c. Russia*, nn. 31039/11 e a., 15 marzo 2016, punto 90.

<sup>(635)</sup> Cedu, *Biao c. Danimarca* [GC], n. 38590/10, 24 maggio 2016, punto 89.



condizione», molti dei quali coincidono con quelli configurati nelle normative UE, fra cui l'orientamento sessuale, l'età e la disabilità.

Oltre alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale, la Cedu ha riconosciuto che anche le caratteristiche seguenti costituiscono motivi oggetto del divieto di discriminazione nell'ambito di «ogni altra condizione»: la paternità<sup>(636)</sup>, lo stato civile<sup>(637)</sup>, l'appartenenza a un'organizzazione<sup>(638)</sup>, il grado militare<sup>(639)</sup>, l'essere genitore di un figlio illegittimo<sup>(640)</sup>, il luogo di residenza<sup>(641)</sup>, la salute o eventuali condizioni mediche<sup>(642)</sup>, lo status di ex funzionario del KGB<sup>(643)</sup>, i pensionati impiegati in determinate categorie del settore pubblico<sup>(644)</sup> e i detenuti in attesa di giudizio<sup>(645)</sup>.

Esempio: nella causa *Varnas c. Lituania*<sup>(646)</sup>, al ricorrente era stato negato il permesso di ricevere visite coniugali in stato di custodia cautelare, in quanto, come dichiarato dalle autorità competenti, «i detenuti che non erano stati condannati non avevano diritto alle visite coniugali». Pertanto, la differenza di trattamento era basata sul fatto che il ricorrente fosse un detenuto in attesa di processo e non un detenuto definitivo. La Cedu ha rilevato che le autorità non avevano fornito alcuna giustificazione obiettiva e ragionevole per tale differenza di trattamento e avevano quindi agito in modo discriminatorio. In particolare, le considerazioni di sicurezza non potevano servire come giustificazione. La moglie del ricorrente non era né una testimone né una coimputata nei procedimenti penali contro il marito e quindi non sussisteva alcun rischio di ostacolare il processo di raccolta delle prove. La Cedu ha

<sup>(636)</sup> Cedu, *Weller c. Ungheria*, n. 44399/05, 31 marzo 2009.

<sup>(637)</sup> Cedu, *Petrov c. Bulgaria*, n. 15197/02, 22 maggio 2008.

<sup>(638)</sup> Cedu, *Danilenkov e a. c. Russia*, n. 67336/01, 30 luglio 2009 (sindacato); Cedu, *Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani c. Italia (n. 2)*, n. 26740/02, 31 maggio 2007 (massoni).

<sup>(639)</sup> Cedu, *Engel e a. c. Paesi Bassi*, nn. 5100/71 e a., 8 giugno 1976.

<sup>(640)</sup> Cedu, *Sommerfeld c. Germania* [GC], n. 31871/96, 8 luglio 2003; Cedu, *Sahin c. Germania* [GC], n. 30943/96, 8 luglio 2003.

<sup>(641)</sup> Cedu, *Carson e a. c. Regno Unito* [GC], n. 42184/05, 16 marzo 2010; Cedu, *Pichkur c. Ucraina*, n. 10441/06, 7 novembre 2013.

<sup>(642)</sup> Cedu, *Novruk e a. c. Russia*, n. 31039/11 e a., 15 marzo 2016.

<sup>(643)</sup> Cedu, *Sidabras e a. c. Lituania*, n. 50421/08 e 56213/08, 23 giugno 2015.

<sup>(644)</sup> Cedu, *Fábián c. Ungheria* [GC], n. 78117/13, 5 settembre 2017. La causa è stata rimessa alla Grande Camera.

<sup>(645)</sup> Cedu, *Varnas c. Lituania*, n. 42615/06, 9 luglio 2013.

<sup>(646)</sup> *Ibid.*

sottolineato che le autorità si erano basate sulle norme giuridiche, senza spiegare la ragione per cui tali divieti fossero stati necessari e giustificati nel caso di specie. La Cedu ha inoltre considerato che il periodo di custodia cautelare particolarmente lungo prima del processo (due anni al momento in cui il ricorrente aveva presentato per la prima volta domanda di visita coniugale) aveva limitato la sua vita familiare in un modo che non poteva essere giustificato dalle specifiche restrizioni legate alla detenzione.

**Nel quadro della CSE**, l'elenco dei motivi che formano oggetto di discriminazione vietata specificati nell'articolo E della CSE (riveduta) non è esaustivo.

Esempio: nella causa *Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia* <sup>(647)</sup>, il CEDS ha esaminato le differenze esistenti nello status giuridico tra le diverse categorie di giudici (giudici ordinari e giudici onorari). L'organizzazione ricorrente ha sostenuto che gli individui che svolgevano le funzioni di giudice di pace fossero discriminati nelle questioni di sicurezza sociale rispetto ai giudici ordinari e ad altre categorie di giudici onorari. I giudici di pace, in qualità di membri della magistratura, esercitavano in pratica le medesime funzioni dei giudici ordinari. Inoltre, entrambe le categorie ricevevano lo stesso trattamento ai fini fiscali ed erano soggette alla medesima procedura di assunzione. La principale differenza consisteva nel fatto che ai giudici di pace era negato lo status giuridico di funzionari e dipendenti pubblici e le disposizioni in materia di remunerazione, sicurezza sociale, pensione e congedo si applicavano esclusivamente ai giudici ordinari. Ne è risultata una situazione in cui alcuni giudici di pace hanno interrotto o ridotto l'attività professionale e, pertanto, non avevano diritto di usufruire della previdenza sociale, mentre gli altri beneficiavano di una copertura di sicurezza sociale derivante da altre fonti (a norma di un regime pensionistico, contratto di lavoro o attività lavorativa autonoma). Il CEDS ha rilevato che le funzioni assegnate ai due gruppi e le mansioni svolte erano simili e ha confermato che i giudici di pace si trovavano in una situazione analoga a quella dei giudici ordinari.

Il governo ha avanzato diverse giustificazioni per motivare la differenza di trattamento. In particolare, ha fatto riferimento alla procedura di selezione, al mandato a tempo determinato, al lavoro a tempo parziale, al servizio onorario o alla retribuzione monetaria. Il CEDS ha stabilito che queste

<sup>(647)</sup> CEDS, *Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia*, ricorso n. 102/2013, 5 luglio 2016.

argomentazioni riguardavano semplicemente le modalità di organizzazione del lavoro e non costituivano una giustificazione obiettiva e ragionevole per la differenza di trattamento. In conclusione, il Comitato ha riscontrato una violazione dell'articolo E in combinato disposto con l'articolo 12, paragrafo 1, della Carta relativamente ai giudici di pace a cui è stata preclusa la copertura previdenziale.

Secondo il diritto della non discriminazione **nel quadro dell'UE**, è vietata soltanto la discriminazione basata su motivi specifici. Pertanto, le differenze di trattamento tra individui in una situazione analoga che non sono fondate su uno dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione non costituiranno discriminazione <sup>(648)</sup>.

Esempio: Nella causa *Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol* <sup>(649)</sup>, il ricorso in materia di discriminazione riguardava la normativa nazionale che conferiva ai lavoratori subordinati con determinate disabilità una tutela speciale preventiva in caso di licenziamento, senza tuttavia conferire tale tutela ai pubblici impiegati con le stesse disabilità. La CGUE ha osservato che la disparità di trattamento basata sulla disabilità può essere stabilita soltanto se la normativa nazionale si fonda su un criterio indissolubilmente legato alla disabilità. In questo caso, la differenza di trattamento era fondata sul rapporto di lavoro in quanto tale e non rientrava quindi nell'ambito generale disciplinato dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

<sup>(648)</sup> CGUE, C-13/05, *Sonia Chacón Navas c. Eures Colectividades SA* [Grande Sezione], 11 luglio 2006.

<sup>(649)</sup> CGUE, C-406/15, *Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, 9 marzo 2017.



# 6

## Questioni procedurali in materia di non discriminazione



UE	Argomenti trattati	CDE
Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE), articolo 10 Direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), articolo 8 Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi (2004/113/CE), articolo 9 Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), articolo 19 CGUE, C-81/12, <i>Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i> , 2013 CGUE, C-415/10, <i>Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH</i> , 2012 CGUE, C-104/10, <i>Patrick Kelly c. National University of Ireland</i> , 2011 CGUE, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV</i> , 2008 CGUE, C-381/99, <i>Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG</i> , 2001	Ripartizione dell'onere della prova	CEDU, articolo 3 (proibizione della tortura), articolo 14 (divieto di discriminazione) Cedu, <i>Virabyan c. Armenia</i> , n. 40094/05, 2012 Cedu, <i>Timishev c. Russia</i> , nn. 55762/00 e 55974/00, 2005

UE	Argomenti trattati	CDE
<p>CGUE, C-423/15, <i>Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG</i>, 2016</p> <p>CGUE, C-54/07, <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV</i>, 2008</p>	<p>Situazioni irrilevanti riguardo all'accertamento di una discriminazione</p>	<p>Cedu, <i>D.H. e a. c. Repubblica ceca</i> [GC], n. 57325/00, 2007</p>
<p>CGUE, C-527/13, <i>Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)</i> [Grande Sezione], 2015</p> <p>CGUE, cause riunite C-4/02 e C-5/02, <i>Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Becker c. Land Hessen</i>, 2003</p> <p>CGUE, C-167/97, <i>Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith e Laura Perez</i>, 1999</p>	<p>Ruolo delle statistiche e di altri dati</p>	<p>Cedu, <i>Di Trizio c. Svizzera</i>, n. 7186/09, 2016</p> <p>Cedu, <i>Abdu c. Bulgaria</i>, n. 26827/08, 2014</p> <p>Cedu, <i>Opuz c. Turchia</i>, n. 33401/02, 2009</p> <p>Cedu, <i>D.H. e a. c. Repubblica ceca</i> [GC], n. 57325/00, 2007</p>
<p>Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 17</p> <p>Direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 15</p> <p>Decisione quadro sul razzismo e la xenofobia (2008/913/GAI)</p> <p>CGUE, C-407/14, <i>María Auxiliadora Arjona Camacho c. Seguritas Seguridad España, SA</i>, 2015</p> <p>CGUE, C-81/12, <i>Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i>, 2013</p>	<p>Applicazione del diritto della non discriminazione</p>	<p>CEDU, articolo 6 (diritto ad un equo processo), articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare) e articolo 14 (divieto di discriminazione)</p> <p>Cedu, <i>Sidabras e a. c. Lituania</i>, n. 50421/08 e 56213/08, 2015</p> <p>Cedu, <i>García Mateos c. Spagna</i>, n. 38285/09, 2013</p> <p>Cedu, <i>Hulea c. Romania</i>, n. 33411/05, 2012</p>

## Punti salienti

- Spetta innanzitutto al ricorrente produrre prove che lascino presumere l'esistenza di una discriminazione.
- I dati statistici possono essere usati per far sorgere una presunzione di discriminazione.

- L'onere probatorio si trasferisce sul convenuto che deve pertanto fornire prove idonee a dimostrare che il trattamento meno favorevole non è riconducibile a un motivo oggetto del divieto di discriminazione.
- La presunzione di discriminazione può essere confutata dimostrando: che la vittima non si trova in una situazione analoga al «termine di confronto»; oppure che la differenza di trattamento si basa su fattori oggettivi, estranei al motivo che forma oggetto del divieto di discriminazione. Se il convenuto non perviene a confutare la presunzione, può comunque tentare di giustificare la differenza di trattamento.

In genere la discriminazione non si manifesta in modo palese e facilmente ravvisabile. Dimostrare l'esistenza di una discriminazione diretta è spesso arduo, sebbene per definizione la differenza di trattamento sia «palesemente» dovuta a una caratteristica della vittima. Come si è visto nel [capitolo 2](#), il motivo che sottende la differenza di trattamento in molti casi non è espresso oppure è in apparenza dovuto a un altro fattore (come nel caso dei vantaggi offerti a condizione di essere pensionato e che, quindi, sono riconducibili alla caratteristica protetta dell'età). In questo senso, sono relativamente rari i casi in cui una persona dichiara apertamente quale causa della differenza di trattamento uno dei motivi oggetto del divieto di discriminazione. Un'eccezione si può trovare nella causa *Feryn* <sup>(650)</sup>, in cui il titolare di un'impresa in Belgio aveva dichiarato, tramite annunci pubblicitari e verbalmente, che nessun «immigrato» sarebbe stato assunto nella sua impresa. La CGUE ha constatato che si trattava di un caso palese di discriminazione diretta fondata sulla razza o sull'origine etnica. I convenuti tuttavia non sempre dichiarano di trattare una persona in modo meno favorevole rispetto ad altre, né indicano la ragione per cui lo fanno. Una donna potrebbe vedersi negare un impiego e sentirsi dire che è semplicemente «meno qualificata» del candidato di sesso maschile al quale viene offerto il posto. In questa situazione la vittima può avere difficoltà a dimostrare di avere subito una discriminazione diretta in ragione del sesso.

In risposta alla difficoltà di dimostrare che la differenza di trattamento sia basata su un motivo oggetto del divieto di discriminazione, il diritto europeo della non discriminazione sancisce il principio della ripartizione dell'onere della prova. Conseguentemente, se il ricorrente è in grado di fornire elementi idonei a fondare una presunzione di discriminazione, l'onere della prova spetta al convenuto che è tenuto a dimostrare il contrario. Questo spostamento dell'onere della prova è particolarmente utile nei casi di discriminazione indiretta, in cui è necessario

<sup>(650)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

dimostrare che determinate norme o prassi si ripercuotono in maniera sproporzionata su un determinato gruppo di individui. Allo scopo di fondare una presunzione di discriminazione indiretta, un ricorrente può avvalersi di dati statistici che dimostrino una tendenza generale a una disparità di trattamento. A tal fine alcuni sistemi giudiziari nazionali ammettono prove ottenute mediante i «test situazionali».

## 6.1. Spostamento dell'onere della prova

Di norma ricade sulla persona che propone ricorso l'onere di persuadere l'organo decisionale dell'esistenza di una discriminazione. Tuttavia può essere particolarmente difficile dimostrare che la differenza di trattamento sia basata su una particolare caratteristica protetta. Ciò è dovuto al fatto che la motivazione che si cela dietro la diversità di trattamento spesso esiste soltanto nelle intenzioni del convenuto. Di conseguenza, i ricorsi per discriminazione il più delle volte si fondano su deduzioni o indizi oggettivi connessi con la regola o la prassi in questione. In altre parole, il ricorrente deve dimostrare che l'unica spiegazione ragionevole per la differenza di trattamento è la caratteristica protetta della vittima, come il sesso o la razza. Tale principio si applica tanto ai casi di discriminazione diretta quanto a quelli di discriminazione indiretta.

Poiché il presunto convenuto è in possesso delle informazioni necessarie per comprovare una denuncia, il diritto della non discriminazione ripartisce l'onere della prova tra attore e convenuto (spostamento dell'onere della prova). Una volta che la parte che allega un trattamento discriminatorio ha stabilito una presunzione di discriminazione (discriminazione *prima facie*), l'onere si sposta al convenuto che deve dimostrare che la differenza di trattamento non è discriminatoria. Ciò può avvenire provando che non vi era un nesso di causalità tra il motivo vietato di discriminazione e la differenza di trattamento o dimostrando che, sebbene la disparità riguardi il motivo vietato, sussiste una giustificazione obiettiva e ragionevole. Se il presunto autore della discriminazione non è in grado di dimostrare uno dei due, sarà ritenuto responsabile di comportamento discriminatorio.

Tale principio della ripartizione dell'onere della prova è ben consolidato nel diritto dell'UE<sup>(651)</sup> e nella CEDU. Anche il CEDS ha riconosciuto che nei casi di

<sup>(651)</sup> Oltre alle cause di cui sotto, cfr.: direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 8); direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 10; direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 19; direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 9.



discriminazione l'onere della prova non dovrebbe incombere completamente sul ricorrente, bensì formare oggetto di un'opportuna regolazione <sup>(652)</sup>.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, il preambolo della direttiva 2006/54/CE <sup>(653)</sup> sottolinea che «[l']adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla Corte di giustizia, occorre adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, a meno che si tratti di procedimenti in cui l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo nazionale competente». L'obbligo di introdurre lo spostamento dell'onere della prova nei regolamenti nazionali in materia di non discriminazione degli Stati membri dell'UE appare anche nella direttiva sull'uguaglianza razziale <sup>(654)</sup>, nella direttiva quadro in materia di occupazione <sup>(655)</sup> e nella direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione) <sup>(656)</sup>.

**Nel quadro del diritto della CEDU**, la ripartizione dell'onere della prova è stato chiarito dalla giurisprudenza della Cedu. Come altri meccanismi regionali e globali di protezione dei diritti umani, la giurisprudenza della Cedu ha stabilito la ripartizione dell'onere della prova in maniera più generale per dimostrare violazioni dei diritti umani in generale. La prassi della Cedu consiste nell'esaminare gli elementi disponibili nel loro insieme, in considerazione del fatto che spesso è lo Stato ad avere il controllo su gran parte delle informazioni necessarie per dimostrare la veridicità di una denuncia.

Ripartizione dell'onere della prova: il ricorrente deve fornire elementi che lascino intuire l'esistenza di un possibile trattamento discriminatorio. Ciò permette di far sorgere una presunzione di discriminazione che spetterà quindi al convenuto confutare.

<sup>(652)</sup> CEDS, *Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia*, ricorso n. 102/2013, 5 luglio 2016, punto 73; CEDS, *SUD Travail Affaires Sociales, SUD ANPE e SUD Collectivité Territoriales c. Francia*, ricorso n. 24/2004, 8 novembre 2005; CEDS, *Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) c. Bulgaria*, ricorso n. 41/2007, 3 giugno 2008.

<sup>(653)</sup> 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).

<sup>(654)</sup> Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

<sup>(655)</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

<sup>(656)</sup> 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).

Di conseguenza, se i fatti presentati dal ricorrente appaiono verosimili e coerenti alla luce delle prove addotte, la Cedu li considera fondati, a meno che lo Stato non fornisca una spiegazione alternativa convincente. Per usare le parole della Cedu, essa accoglie come fatti le deduzioni che sono:

«corroborate da una valutazione indipendente dell'insieme delle prove, compresi gli elementi che si possono dedurre dai fatti e dalle osservazioni delle parti [...] [L]a prova può risultare dalla coesistenza di indizi, o di presunzioni non confutate, sufficientemente chiare, precise e concordanti. Inoltre il livello di persuasione necessario per pervenire a una determinata conclusione e, a questo proposito, la ripartizione dell'onere della prova sono intrinsecamente legati alla specificità dei fatti, alla natura delle accuse formulate e al diritto della CEDU in gioco»<sup>(657)</sup>.

Esempio: nella causa *Timishev c. Russia*<sup>(658)</sup>, il ricorrente affermava di essere stato respinto a un posto di controllo per accedere a una determinata regione a causa della sua origine etnica cecena. La Cedu ha constatato che l'affermazione era corroborata da documenti ufficiali, che segnalavano l'esistenza di una politica volta a limitare la circolazione dei ceceni. La spiegazione fornita dallo Stato era risultata poco convincente, ad esempio quando affermava che la vittima si era allontanata volontariamente dopo che le era stata negata la precedenza in coda. Di conseguenza, la Cedu ha riconosciuto che il ricorrente aveva subito una discriminazione fondata sulla sua origine etnica.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, la persona che ritiene di essere stata discriminata deve inizialmente stabilire i fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione. La valutazione dei fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali conformemente alle norme e alle prassi nazionali.

<sup>(657)</sup> Cedu, *Nachova e a. c. Bulgaria* [GC], nn. 43577/98 e 43579/98, 6 luglio 2005, punto 147. Nello stesso senso anche Cedu, *Timishev c. Russia*, nn. 55762/00 e 55974/00, 13 dicembre 2005, punto. 39 e Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007, punto 178.

<sup>(658)</sup> Cedu, *Timishev c. Russia*, nn. 55762/00 e 55974/00, 13 dicembre 2005, punti 40-44.

Esempio: nella causa *Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG* <sup>(659)</sup>, la ricorrente affermava di avere subito una discriminazione fondata sul sesso, in quanto il salario percepito era inferiore a quello di un collega al suo stesso livello retributivo. La CGUE ha dichiarato che spettava alla ricorrente dimostrare innanzitutto di percepire una retribuzione inferiore a quella del suo collega e, in secondo luogo, di svolgere un lavoro di uguale importanza. Ciò sarebbe stato sufficiente per presumere che la differenza di trattamento poteva essere dovuta soltanto al suo sesso. In tal caso, sarebbe poi spettato al datore di lavoro dimostrare il contrario.

Esempio: nella causa *Patrick Kelly c. National University of Ireland (University College, Dublin)* <sup>(660)</sup>, il ricorrente ha chiesto di essere ammesso a un programma di formazione professionale presso l'University College di Dublino (UCD), ma la sua domanda è stata rifiutata. Il ricorrente riteneva di possedere una qualificazione migliore rispetto alla candidata di sesso femminile ammessa a seguire la formazione. Sosteneva che gli fosse stato negato l'accesso alla formazione professionale a causa di una discriminazione fondata sul sesso e ha quindi richiesto la divulgazione delle altre domande per accertare i fatti. L'UCD ha consentito unicamente l'accesso ad una versione modificata.

La CGUE ha stabilito che né la direttiva riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (97/80/CE) né la direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro (76/207/CEE) prevedevano in linea generale il diritto per un candidato ad una formazione professionale di accedere ad informazioni sulle qualifiche degli altri candidati sulla base di un sospetto di discriminazione e che qualsiasi divulgazione sarebbe soggetta alle norme dell'UE sulla riservatezza dei dati personali. Tuttavia, spettava al tribunale nazionale decidere se la finalità della direttiva 97/80/CE del Consiglio <sup>(661)</sup> imponeva la divulgazione di tali fatti in casi individuali.

<sup>(659)</sup> CGUE, C-381/99, *Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26 giugno 2001, punti 51-62.

<sup>(660)</sup> CGUE, C-104/10, *Patrick Kelly c. National University of Ireland (University College, Dublin)*, 21 luglio 2011.

<sup>(661)</sup> Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 luglio 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, abrogata dalla 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).

Esempio: nella causa *Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH* <sup>(662)</sup>, le candidature della ricorrente come sviluppatrice di software sono state respinte. Ritenendo di essere in possesso dei requisiti necessari per occupare il posto in questione, la sig.ra ha reputato di aver subito un trattamento meno favorevole rispetto ad un'altra persona in una situazione analoga in ragione del suo sesso, della sua età e della sua origine etnica. La CGUE ha rilevato che in ottemperanza alla normativa dell'UE (la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) e la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), i lavoratori in possesso dei requisiti contenuti in un annuncio di assunzione, la cui candidatura non sia stata accolta, non hanno diritto di accedere alle informazioni che precisano se, a seguito della procedura di assunzione, la posizione sia stata assegnata a un candidato diverso. Tuttavia, si può ritenere che il diniego di fornire qualunque informazioni costituisca uno degli elementi che lascia presumere la sussistenza di una discriminazione in questa procedura di assunzione.

**Nel quadro della CEDU**, il ricorrente ha analogamente l'onere della prova dei fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione.

Esempio: nella causa *Virabyan c. Armenia* <sup>(663)</sup>, il ricorrente era stato arrestato per sospetto possesso di arma da fuoco e sottoposto a maltrattamenti presumibilmente a causa delle sue opinioni politiche. A sostegno delle proprie ragioni, il ricorrente si è basato su diverse relazioni che illustravano in dettaglio la situazione politica in Armenia e l'eliminazione generalizzata dell'opposizione politica compiuta dal governo. Egli ha inoltre dichiarato che non esistevano prove credibili che suffragassero il sospetto per cui era stato arrestato. Il ricorrente era stato interrogato esclusivamente in merito alla partecipazione a manifestazioni e al ruolo svolto nell'incoraggiare gli altri a prendervi parte. La Cedu ha ritenuto che l'arresto del ricorrente fosse motivato da ragioni politiche, ma ha concluso che questo fatto non era sufficiente per dimostrare che anche il maltrattamento fosse stato inflitto per le stesse motivazioni. In particolare, la Cedu ha osservato che non vi era

<sup>(662)</sup> CGUE, C-415/10, *Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, 19 aprile 2012.

<sup>(663)</sup> Cedu, *Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2 ottobre 2012. Per un'approfondita descrizione del caso, cfr. la [sezione 5.11](#).

modo oggettivo di verificare la validità delle accuse del ricorrente. Esistevano infatti altre possibili spiegazioni del comportamento violento dei funzionari di polizia: vendetta per le ferite che egli aveva inflitto a uno di loro, scontro tra il ricorrente e gli agenti o in generale atti di brutalità da parte della polizia. La Cedu ha concluso che non si poteva stabilire con ragionevole certezza che le motivazioni politiche avessero avuto un ruolo nei maltrattamenti subiti dal ricorrente. Per contro, gli elementi probatori del caso di specie erano sufficienti per consentire alla Cedu di stabilire che le autorità non avevano esaminato se la discriminazione potesse avere svolto un ruolo nei maltrattamenti inflitti al ricorrente. Il governo avrebbe dovuto dimostrare di aver raccolto e messo al sicuro le prove, esplorato tutti i mezzi praticabili per scoprire la verità e trasmesso decisioni pienamente motivate, imparziali e oggettive, senza omettere fatti sospetti che avrebbero potuto indicare una violenza di matrice politica. Poiché le autorità non avevano esaminato le numerose incongruenze e gli altri elementi che indicavano la possibile matrice politica della misura e non erano state tratte le dovute conclusioni dal materiale disponibile, la Cedu è stata in grado di confermare che vi era stata violazione dell'articolo 14 della CEDU in combinato disposto con l'articolo 3 sul piano procedurale.

È importante tenere in considerazione due aspetti. In primo luogo, è il diritto nazionale che determina il tipo di prove ammissibili dinanzi agli organi nazionali ed esso può essere più restrittivo rispetto alle norme applicate dalla Cedu o dalla CGUE. In secondo luogo, lo spostamento dell'onere della prova di norma non si applica nei casi di diritto penale nei quali lo Stato persegue un reato generato dall'odio. Ciò è dovuto in parte al fatto che l'accertamento della responsabilità penale richiede un grado più elevato di intensità della prova e in parte perché sarebbe difficile imporre al convenuto di dimostrare l'assenza di una motivazione razzista, che è totalmente soggettiva <sup>(664)</sup>.

Laddove un ricorrente che allega un trattamento discriminatorio stabilisca una presunzione di discriminazione, il presunto convenuto può confutare la presunzione in due modi. Può dimostrare che il ricorrente non si trova effettivamente in una situazione analoga a quella del «termine di paragone» o confrontabile con quest'ultima, come si è visto alla [sezione 2.2.3](#), oppure

<sup>(664)</sup> Per l'impostazione della CEDU sull'inversione dell'onere della prova nel caso di violenza di matrice razzista, cfr. Cedu, *Nachova e a. c. Bulgaria* [GC], nn. 43577/98 e 43579/98, 6 luglio 2005, punti. 144-159. La legislazione dell'UE in materia di discriminazione non prevede l'inversione dell'onere della prova nel contesto del diritto penale.

che la differenza di trattamento non sia dovuta al motivo oggetto del divieto di discriminazione, bensì ad altre differenze oggettive, come si è visto alla [sezione 3.2](#). Se il convenuto non perviene a confutare la presunzione, in tal caso deve difendere la disparità di trattamento adducendo l'oggettiva ragionevolezza e proporzionalità del provvedimento adottato. **Nel quadro della CEDU**, è disponibile la giustificazione oggettiva, mentre **nell'ambito del diritto dell'UE** la differenza di trattamento può essere giustificata soltanto in certi casi <sup>(665)</sup>.

**Nel quadro della CEDU**, laddove un ricorrente che allega una discriminazione indiretta stabilisca una presunzione relativa che gli effetti della misura o della pratica siano discriminatori, l'onere si sposta allo Stato convenuto, il quale deve dimostrare che la differenza di trattamento non sia discriminatoria <sup>(666)</sup>. **Nell'ambito del diritto dell'UE**, in caso di discriminazione indiretta, il convenuto deve dimostrare che la misura, la legge o la pratica adottata è adeguata e necessaria per conseguire queste finalità legittime e che gli svantaggi causati non siano sproporzionati agli obiettivi perseguiti <sup>(667)</sup>.

Esempio: nella causa *Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG* <sup>(668)</sup>, la CGUE ha fornito orientamenti in merito al modo in cui un datore di lavoro può confutare la presunzione di discriminazione. Nello specifico, dimostrando che il dipendente di sesso maschile e il dipendente di sesso femminile non erano effettivamente in una situazione comparabile, in quanto svolgevano un lavoro che non era di pari valore. Ciò poteva essere vero se i loro impieghi comportavano mansioni di natura sostanzialmente diversa. Inoltre, dimostrando che la differenza di retribuzione era dovuta a fattori oggettivi, estranei al sesso. Ciò poteva essere vero se il reddito del dipendente di sesso maschile era integrato da indennità di viaggio che gli spettavano perché doveva percorrere lunghe distanze e pernottare in albergo durante la settimana lavorativa.

<sup>(665)</sup> Cfr. [sezioni 3.1 e 3.2](#).

<sup>(666)</sup> Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007, punto 189.

<sup>(667)</sup> CGUE, C-83/14, «*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisija za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], 16 luglio 2015, punto 128.

<sup>(668)</sup> CGUE, C-381/99, *Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26 giugno 2001.

Esempio: nella causa *Feryn* <sup>(669)</sup>, la CGUE ha riscontrato che gli annunci pubblicitari e le dichiarazioni fatte dal convenuto prefiguravano una discriminazione diretta. Tuttavia la CGUE ha anche affermato che il presunto convenuto avrebbe potuto confutare la presunzione se fosse stato in grado di provare che le prassi di assunzione di fatto non riservavano un trattamento diverso alle persone di una certa razza od origine etnica, per esempio dimostrando che veniva regolarmente assunto personale avente una determinata origine etnica o razziale.

Esempio: nella causa *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* <sup>(670)</sup>, l'Accept, un'organizzazione non governativa avente la finalità di promuovere e tutelare i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender in Romania, lamentava che un principale dirigente di una società calcistica professionistica aveva reso dichiarazioni pubbliche omofobe. L'organizzazione ha menzionato in particolare la dichiarazione fatta durante un'intervista che non avrebbe mai assunto un giocatore omosessuale. La CGUE ha osservato che, sebbene il dirigente non avesse la capacità di impegnare giuridicamente la società in materia di ingaggi, egli ha dichiarato pubblicamente di ricoprire un ruolo importante nella gestione della squadra. In questa situazione, le dichiarazioni del dirigente avrebbero potuto comportare una responsabilità per la società. Per questa ragione, l'onere di provare che la società non conducesse una politica di assunzione discriminatoria poteva essere spostato alla società calcistica. Tuttavia, la CGUE ha osservato che in questo contesto non era necessario dimostrare che in passato erano state assunte persone aventi una determinata tendenza sessuale, poiché questa condizione avrebbe potuto ledere il diritto al rispetto della vita privata degli individui interessati. Sarebbe stato sufficiente che la società avesse preso le distanze dalle dichiarazioni pubbliche discriminatorie e provato l'esistenza di disposizioni espresse in materia di politica delle assunzioni dirette a garantire l'osservanza del principio della parità di trattamento.

Analogamente, il principio della ripartizione dell'onere della prova si applica nel **diritto internazionale**. Si trova un esempio nella giurisprudenza del

<sup>(669)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

<sup>(670)</sup> CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013.

Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale <sup>(671)</sup>. Una cittadina slovacca di origine rom aveva presentato richiesta per la posizione di assistente all'insegnamento. La sua candidatura era stata respinta ed era stata assunta una persona meno qualificata e con meno esperienza. Il Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale ha rilevato una violazione dell'obbligo assunto dagli Stati parti di garantire l'uguaglianza relativamente al diritto al lavoro senza distinzione di razza, colore, origine etnica o nazionale. Come ragione veniva addotto il fatto che lo Stato non avesse risposto in maniera soddisfacente alle accuse della firmataria e fornito argomentazioni convincenti per giustificare la disparità di trattamento riservata a quest'ultima quando è stata ignorata la sua candidatura. Il Comitato ha ritenuto che l'insistenza dei tribunali di imporre alla firmataria di dimostrare l'intento discriminatorio era in contrasto con il divieto dell'ICERD di assumere comportamenti che abbiano un effetto discriminatorio e anche con la procedura dello spostamento dell'onere della prova introdotto dallo Stato parte. Poiché lo Stato parte ha adottato tale procedura, la sua inadeguata applicazione costituisce una violazione del diritto ad un ricorso effettivo della firmataria, incluso l'adeguato risarcimento e indennizzo dei danni subiti.

Il Comitato per i diritti economici, sociali e culturali ha osservato che «laddove le autorità o un'altra parte convenuta siano a conoscenza, in tutto o in parte, dei fatti e degli eventi contestati, si ritiene che l'onere della prova debba spettare rispettivamente alle autorità o all'altro convenuto» <sup>(672)</sup>.

Il CERD ha altresì raccomandato che gli Stati parti «[d]isciplinino l'onere della prova nei procedimenti civili che coinvolgono una discriminazione basata su razza, colore, ascendenza od origine nazionale o etnica, di modo che una volta che un non cittadino abbia chiaramente dimostrato di essere stata vittima di una tale discriminazione, incomba alla parte convenuta provare l'esistenza di una giustificazione obiettiva e ragionevole della differenza di trattamento» <sup>(673)</sup>.

---

<sup>(671)</sup> ONU, CERD (2015), *Comunicazione n. 56/2014*, CERD/C/88/D/56/2014, 4 dicembre 2015.

<sup>(672)</sup> ONU, Comitato per i diritti economici, sociali e culturali (2009), *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (articolo 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali)*, documento ONU E/C.12/GC/20, 2 luglio 2009.

<sup>(673)</sup> ONU, CERD (2005), *General Recommendation No. 30 on discrimination against non-citizens*, punto 24.



## 6.2. Situazioni irrilevanti riguardo all'accertamento di una discriminazione

Alcune questioni di fatto che spesso accompagnano gli esempi di discriminazione, come l'esistenza di un pregiudizio o di un'intenzione di discriminare, in realtà non sono rilevanti per determinare se il vaglio circa l'esistenza di una discriminazione abbia o meno esito affermativo. Ciò che occorre dimostrare in un caso di discriminazione è la mera esistenza di una disparità di trattamento, fondata su una caratteristica protetta e priva di giustificazione. In altri termini, non è necessario accertare svariati elementi accessori riguardanti le situazioni di discriminazione per provarne l'esistenza.

Non è necessario dimostrare che il convenuto sia mosso da pregiudizio. Di conseguenza, non è necessario dimostrare che l'autore abbia opinioni «razziste» o «sessiste» per provare una discriminazione fondata sulla razza o sul sesso. In generale, la legge non può disciplinare gli atteggiamenti individuali, trattandosi di aspetti inerenti alla sfera intima. Può soltanto disciplinare le azioni attraverso cui tali atteggiamenti possono manifestarsi.

Esempio: nella causa *Feryn* <sup>(674)</sup>, il proprietario dell'impresa affermava di aver seguito una certa regola perché i suoi clienti (anziché egli stesso) erano reticenti a consentire l'accesso alle loro residenze private agli «immigrati» per svolgere il lavoro. La CGUE non ha ritenuto questa affermazione rilevante al fine di stabilire la sussistenza della discriminazione. Di solito non è necessario dimostrare una motivazione discriminatoria, a meno che non si voglia dimostrare che è stato commesso un «crimine d'odio», in quanto il diritto penale richiede una certezza maggiore per la prova dell'elemento psicologico.

Inoltre, non è necessario dimostrare che la norma o la prassi in questione sia concepita per produrre una differenza di trattamento. Vale a dire che, anche se un'autorità pubblica o un singolo individuo segue una prassi benintenzionata o in buona fede, tale prassi costituisce una discriminazione se l'effetto è quello di sfavorire un gruppo particolare.

<sup>(674)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

Esempio: nella causa *D.H. e a. c. Repubblica ceca* <sup>(675)</sup>, il governo sosteneva che il sistema di scuole «speciali» era stato istituito per favorire l'istruzione dei bambini rom attraverso il superamento delle difficoltà linguistiche e la correzione di carenze educative pre-scolastiche. Tuttavia la Cedu ha considerato irrilevante stabilire se la politica in questione fosse destinata ai bambini rom. Al fine di comprovare la discriminazione era sufficiente dimostrare che i bambini erano colpiti in modo negativo e sproporzionato rispetto alla maggioranza della popolazione, non che vi fosse intenzione di discriminare <sup>(676)</sup>.

Inoltre, per quanto riguarda un caso di discriminazione fondata sulla razza e sull'orientamento sessuale, la CGUE ha rilevato che non era necessario provare l'esistenza di una vittima identificabile <sup>(677)</sup> e presumibilmente ciò si applica anche ad altri motivi di discriminazione in circostanze analoghe. Se ai sensi del diritto dell'Unione può non essere richiesta una vittima identificabile, ciò non è vero per quanto riguarda la Cedu, per la quale tale tipo di ricorso non sarebbe conforme alle condizioni di ricevibilità di cui all'articolo 34 della convenzione.

Esempio: nella causa *Feryn* <sup>(678)</sup>, non era possibile dimostrare che una persona avesse presentato domanda per un posto di lavoro e fosse stata respinta, né era possibile trovare una persona che affermasse di aver deciso di non presentare domanda per tale lavoro a causa dell'annuncio. In altre parole, non esisteva una vittima «identificabile», e il caso era stato sollevato dall'organismo per la parità di trattamento del Belgio. La CGUE ha affermato che non era necessario identificare una persona che avesse subito la discriminazione. Ciò perché era chiaro che la formulazione dell'annuncio avrebbe dissuaso le persone di una determinata origine etnica o razziale dal presentare domanda, sapendo in anticipo che quest'ultima non sarebbe stata accolta. Pertanto, sarebbe possibile dimostrare che una legge o una politica è discriminatoria, senza necessità di individuare una vittima effettiva.

<sup>(675)</sup> Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007, punto 79.

<sup>(676)</sup> *Ibid*, punti 175 e 184.

<sup>(677)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008; CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013.

<sup>(678)</sup> CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008.

Esempio: qualora ci si avvalga di «test situazionali» spesso coloro che vi partecipano lo fanno sapendo o aspettandosi un trattamento meno favorevole. Il loro obiettivo principale non è accedere effettivamente al servizio in questione, ma raccogliere prove. Ciò significa che tali persone non sono propriamente delle «vittime». Esse sono prima di tutto interessate a garantire l'applicazione della legge piuttosto che a ottenere un risarcimento per i danni subiti. In una causa intentata in Svezia, nella quale un gruppo di studenti di giurisprudenza aveva condotto dei test situazionali in alcuni locali notturni e ristoranti, la Corte suprema ha ritenuto che le persone coinvolte nell'indagine potessero comunque avviare un procedimento per trattamento discriminatorio. Al tempo stesso era possibile ridurre il risarcimento dei danni riconosciuti, tenuto conto del fatto che non era stato negato loro qualcosa che volessero realmente (cioè l'accesso ad alcuni esercizi commerciali) <sup>(679)</sup>. Tuttavia, sembra che la CGUE abbia adottato un approccio diverso ai «test situazionali».

Esempio: la causa *Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG* <sup>(680)</sup> riguarda un avvocato che aveva presentato domanda di assunzione allo scopo esclusivo di sporgere denuncia di discriminazione, piuttosto che con l'intento di ottenere la posizione. La CGUE ha stabilito che tale persona non poteva avvalersi della tutela offerta dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) e dalla direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) (2006/54/CE), in quanto la situazione non rientra nella definizione di «accesso all'occupazione o al lavoro dipendente». La CGUE ha inoltre rilevato che tale candidatura poteva essere ritenuta come abuso di diritto.

### 6.3. Ruolo delle statistiche e di altri dati

I dati statistici possono svolgere un ruolo importante per fondare una presunzione di discriminazione. Sono particolarmente utili per dimostrare la discriminazione indiretta, perché in tali situazioni le norme o prassi in questione sono apparentemente neutre. In tal caso è necessario concentrarsi sugli effetti delle norme o prassi per dimostrare che sono sproporzionatamente sfavorevoli

<sup>(679)</sup> Svezia, Corte suprema, *Escape Bar and Restaurant c. Mediatore per le discriminazioni fondate sull'origine etnica* T-2224-07, 1° ottobre 2008. Per una sintesi in lingua inglese, cfr. Rete europea di esperti giuridici nel campo della non discriminazione (2009), «Sweden», *European Anti-Discrimination Law Review*, n. 8, luglio 2009, pag. 68.

<sup>(680)</sup> CGUE, C-423/15, *Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG*, 28 luglio 2016.

a un gruppo specifico di persone rispetto ad altre in una situazione analoga. Anche nel caso della produzione di dati statistici vale il principio dell'inversione dell'onere della prova: se i dati dimostrano, per esempio, che le donne o le persone disabili sono particolarmente sfavorite, spetterà allo Stato fornire una spiegazione alternativa convincente di tali dati. La **Cedu** lo ha chiarito nella causa *Hoogendijk c. Paesi Bassi*:

«[L]a Corte ritiene che, se un ricorrente è in grado di dimostrare, sulla base di statistiche ufficiali incontestate, l'esistenza di un indizio che una norma specifica — pur formulata in termini neutri — di fatto colpisca una percentuale di donne chiaramente più elevata rispetto agli uomini, spetta al governo convenuto dimostrare che ciò è il risultato di fattori oggettivi, non collegati a una discriminazione fondata sul sesso» <sup>(681)</sup>.

Non sembra che i giudici abbiano stabilito dei criteri rigorosi riguardo alle soglie minime necessarie per dimostrare una discriminazione indiretta sulla base di dati statistici. La **CGUE** sottolinea che è necessario raggiungere una cifra significativa. Una sintesi della giurisprudenza della CGUE è presentata nelle conclusioni dell'avvocato generale Léger nella causa *Nolte*, nella quale ha dichiarato, riguardo alla discriminazione fondata sul sesso, che:

«[P]er essere considerata discriminatoria, la misura deve colpire “un numero molto maggiore di donne che di uomini” [*Rinner-Kühn* <sup>(682)</sup>] o “una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne” [*Nimz* <sup>(683)</sup>, *Kowalska* <sup>(684)</sup>] o “molte più donne che uomini” [*De Weerd* <sup>(685)</sup>].

I casi lasciano supporre che la percentuale di donne colpite dalla misura debba essere particolarmente elevata. Nella causa *Rinner-Kühn*, la Corte ha presunto una discriminazione in una situazione in cui la percentuale di donne era dell'89 %. In questo caso, la cifra del 60 % *di per sé*

<sup>(681)</sup> Cedu, *Hoogendijk c. Paesi Bassi* (dec.), n. 58641/00, 6 gennaio 2005.

<sup>(682)</sup> CGUE, C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, 13 luglio 1989.

<sup>(683)</sup> CGUE, C-184/89, *Helga Nimz c. Freie und Hansestadt Hamburg*, 7 febbraio 1991.

<sup>(684)</sup> CGUE, C-33/89, *Maria Kowalska c. Freie und Hansestadt Hamburg*, 27 giugno 1990.

<sup>(685)</sup> CGUE, C-343/92, *M.A. Roks, coniugata De Weerd, e a. c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e a.*, 24 febbraio 1994.

[...] probabilmente sarebbe insufficiente per lasciar presumere una discriminazione»<sup>(686)</sup>.

Pertanto, quando si valutano le statistiche, i tribunali nazionali devono determinare se toccano un numero sufficiente di individui da escludere la casualità e gli sviluppi a breve termine<sup>(687)</sup>.

Esempio: una causa<sup>(688)</sup> dalla Danimarca riguarda i licenziamenti che hanno avuto luogo in un'agenzia governativa per la necessità di ridurre la forza lavoro. Tutti i dipendenti licenziati avevano oltre 50 anni. I due ricorrenti hanno sostenuto di essere stati discriminati per l'età. La Corte suprema ha dichiarato che le informazioni statistiche potevano stabilire un'ipotesi di discriminazione fondata sull'età. Tuttavia, la Corte ha rilevato che diversi dipendenti nell'agenzia che erano più anziani dei ricorrenti non erano stati licenziati durante il processo di riduzione dell'organico. Pertanto, la Corte ha concluso che, nel caso di specie, i dati statistici riguardanti l'età dei dipendenti licenziati, nonché le informazioni sulla composizione per età dell'agenzia governativa, non hanno stabilito fatti che costituissero un possibile caso di discriminazione.

Esempio: nella causa *Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen*<sup>(689)</sup>, una lavoratrice a orario ridotto sosteneva di subire una discriminazione fondata sul sesso. La differenza nelle pensioni riconosciute, che non si basava su differenze di orario lavorativo, significava che i lavoratori a orario ridotto erano effettivamente pagati meno dei dipendenti a tempo pieno. Venivano presentati dati statistici per dimostrare che le donne costituivano l'87,9 % dei dipendenti a orario ridotto. Poiché la misura, benché neutra, colpiva negativamente le donne in modo sproporzionato rispetto agli uomini, la CGUE ha riconosciuto che sussisteva una presunzione di discriminazione indiretta fondata sul sesso.

<sup>(686)</sup> Conclusioni dell'avvocato generale Léger del 31 maggio 1995, punti 57-58, in CGUE, C-317/93, *Inge Nolte c. Landesversicherungsanstalt Hannover*, 14 dicembre 1995.

<sup>(687)</sup> CGUE, C-127/92, *Dott.ssa Pamela Mary Enderby c. Frenchay Health Authority e Secretary of State for Health*, 27 ottobre 1993.

<sup>(688)</sup> Danimarca, Corte suprema, causa 28/2015, 14 dicembre 2015, cfr. sintesi in lingua inglese in: *European Equality Law Review* (2016), vol. 1, pag. 84.

<sup>(689)</sup> CGUE, cause riunite C-4/02 e C-5/02, *Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen*, 23 ottobre 2003.

Analogamente, uno svantaggio per i lavoratori a orario ridotto, l'87 % dei quali era costituito da donne, è stato considerato sufficiente nella causa *Gerster* <sup>(690)</sup>.

Esempio: nella causa *Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* <sup>(691)</sup>, la ricorrente aveva pagato i contributi al regime di sicurezza sociale spagnolo per quasi quarant'anni. Durante questo periodo, era stata per lo più impiegata con un contratto a tempo indeterminato, eccetto tra il 1998 e il 2005, quando era stata prima assunta a tempo parziale e poi era rimasta disoccupata. Nel 2010 la ricorrente aveva fatto richiesta di una pensione di invalidità. Ai sensi della normativa vigente, la pensione era calcolata sulla base del periodo di riferimento degli otto anni precedenti alla data del fatto generatore. Ai lavoratori assunti a tempo parziale immediatamente prima di un periodo di disoccupazione era assegnata una pensione di invalidità ridotta. La riduzione era dovuta all'applicazione del coefficiente relativo al lavoro a tempo parziale. Pertanto, tramite questo metodo di calcolo, la pensione di invalidità della ricorrente era stata ridotta significativamente. Il giudice del rinvio si era chiesto se la disposizione nazionale in questione potesse essere ritenuta discriminatoria verso i lavoratori assunti a tempo parziale in un periodo immediatamente a ridosso dell'interruzione del versamento dei contributi al regime di sicurezza sociale spagnolo. Il tribunale ha richiamato il fatto che, visto che in Spagna vi è un numero maggiore di donne che lavorano a tempo parziale rispetto agli uomini, le prime sarebbero particolarmente colpite dalla disposizione. Tuttavia, la CGUE ha osservato che queste disposizioni non erano applicabili a tutti i lavoratori a tempo parziale, bensì trovavano applicazione solamente nei confronti di un gruppo ristretto di lavoratori, tra cui la ricorrente, che dopo un periodo di impiego a tempo parziale hanno conosciuto un'interruzione contributiva nel corso del periodo di riferimento degli otto anni. Pertanto, i dati statistici globali relativi al gruppo dei lavoratori a tempo parziale, complessivamente considerato, non risultavano pertinenti al fine di dimostrare che un numero molto più alto di donne che di uomini è interessato da tali disposizioni del diritto spagnolo.

<sup>(690)</sup> CGUE, C-1/95, *Hellen Gerster c. Freistaat Bayern*, 2 ottobre 1997.

<sup>(691)</sup> CGUE, C-527/13, *Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* [Grande Sezione], 14 aprile 2015.

Esempio: la causa *Seymour-Smith* <sup>(692)</sup> riguarda una legge del Regno Unito in materia di licenziamento arbitrario, che accordava una protezione speciale alle persone che avevano lavorato per più di due anni consecutivi per un particolare datore di lavoro. La ricorrente asseriva che la legge determinava una discriminazione indiretta fondata sul sesso, in quanto le donne avevano minori probabilità degli uomini di soddisfare tale criterio. Questo caso è interessante perché la CGUE ha lasciato intendere che anche una minore sproporzione può comunque dimostrare una discriminazione indiretta qualora «emerga un divario [...] perdurante e relativamente costante, nel corso di un lungo periodo, tra i lavoratori e le lavoratrici». Tuttavia, nelle circostanze del caso di specie, la CGUE ha dichiarato che le statistiche fornite, che indicavano che il 77,4 % degli uomini e il 68,9 % delle donne soddisfacevano il criterio, non dimostravano che la percentuale di donne in grado di rispettare la norma fosse notevolmente inferiore.

Un approccio analogo si può trovare nella giurisprudenza della **Cedu**.

Esempio: nella causa *Di Trizio c. Svizzera* <sup>(693)</sup>, la ricorrente, che svolgeva un'attività lavorativa a tempo pieno, era stata costretta ad abbandonare il lavoro a causa del mal di schiena. Alla ricorrente era stato concesso un assegno di invalidità che era stato interrotto dopo il parto. Le autorità competenti hanno basato la decisione riguardante il suo diritto all'indennità sul metodo «combinato». Esse avevano ritenuto che, anche senza la disabilità, la ricorrente non avrebbe lavorato a tempo pieno dopo la nascita dei figli. La Cedu ha osservato che la ricorrente avrebbe presumibilmente ricevuto un assegno d'invalidità parziale se avesse lavorato a tempo pieno o si fosse dedicata interamente alla famiglia. Inoltre, la Corte si è basata sulle statistiche che dimostravano che il 97 % delle persone colpite dal metodo combinato erano donne che desideravano ridurre le ore di lavoro dopo la nascita di un figlio. Pertanto, le statistiche hanno fornito informazioni chiare e affidabili per stabilire un'ipotesi di discriminazione indiretta.

<sup>(692)</sup> CGUE, C-167/97, *Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith e Laura Perez*, 9 febbraio 1999.

<sup>(693)</sup> Cedu, *Di Trizio c. Svizzera*, n. 7186/09, 2 febbraio 2016.

Esempio: nella causa *D.H. e a. c. Repubblica ceca* <sup>(694)</sup> i ricorrenti rom lamentavano che i loro figli erano esclusi dal sistema di istruzione tradizionale e collocati in scuole «speciali», destinate ad alunni con difficoltà di apprendimento, a causa della loro origine etnica rom. L'assegnazione dei bambini rom a scuole «speciali» si basava sull'impiego di test per valutare la capacità intellettuale. Nonostante questa prassi apparentemente «neutra», la natura dei test rendeva più difficile per i bambini rom ottenere un risultato soddisfacente e accedere al sistema di istruzione tradizionale. La Cedu ha rilevato che ciò risultava dimostrato dai dati statistici che indicavano la proporzione particolarmente elevata di alunni di origine rom collocati nelle scuole «speciali». I dati forniti dai ricorrenti riguardo alla loro specifica regione geografica indicavano che i rom costituivano il 50-56 % degli alunni nelle scuole speciali, mentre rappresentavano soltanto il 2 % circa della popolazione totale iscritta a scuola. I dati tratti da fonti intergovernative indicavano che, nell'insieme del paese, il 50-90 % dei rom frequentava scuole speciali. La Cedu ha stabilito che, sebbene i dati non fossero esatti, indicavano che il numero di bambini rom colpiti era «sproporzionatamente elevato» rispetto alla loro percentuale nella popolazione globale del paese <sup>(695)</sup>.

Esempio: nella causa *Abdu c. Bulgaria* <sup>(696)</sup>, il ricorrente e un amico, entrambi cittadini sudanesi, erano stati coinvolti in uno scontro con due giovani bulgari. Secondo il ricorrente, erano stati aggrediti dai due giovani che li avevano insultati verbalmente con affermazioni razziste. Il procedimento contro gli aggressori era stato interrotto in quanto non era possibile accertare chi avesse iniziato la lite e quali fossero i motivi. Le autorità non avevano interrogato i testimoni e i presunti aggressori sulla eventuale matrice razzista delle loro azioni. La Cedu ha rilevato che le autorità disponevano di elementi sull'esistenza di una possibile motivazione razzista, ma non avevano avviato un'indagine efficace in merito. Nella sua sentenza, la Cedu ha preso in considerazione relazioni nazionali e internazionali sulla violenza razzista in Bulgaria, dalle quali emergeva che le autorità bulgare non esaminavano in genere la natura razzista di questi casi.

<sup>(694)</sup> Cedu, *D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007.

<sup>(695)</sup> *Ibid.*, punti 18 e 196-201.

<sup>(696)</sup> Cedu, *Abdu c. Bulgaria*, n. 26827/08, 11 marzo 2014.



Si direbbe che sia possibile dimostrare che un gruppo protetto è colpito in modo sproporzionato anche in caso di assenza di dati statistici, qualora le fonti disponibili siano attendibili e confermino tale analisi.

Esempio: la causa *Opuz c. Turchia* riguardava una persona con trascorsi di violenza domestica che aveva brutalizzato la moglie e la madre di quest'ultima in diverse occasioni, finendo per uccidere la madre <sup>(697)</sup>. La Cedu ha riscontrato che lo Stato non aveva protetto la ricorrente e sua madre da un trattamento inumano e degradante nonché la vita della madre. Ha altresì riscontrato che lo Stato aveva commesso una discriminazione nei confronti delle ricorrenti in quanto la mancanza di una protezione adeguata era ricollegabile al fatto che erano donne. La Corte è giunta a tale conclusione basandosi, in parte, su prove del fatto che le vittime di violenze domestiche erano prevalentemente donne e in parte perché, sul versante dei giudici nazionali, i dati rivelavano un esercizio relativamente limitato della facoltà di emettere ordinanze a tutela delle vittime di violenze domestiche. Merita osservare che, in questo caso, la Cedu non disponeva di dati statistici indicanti che le vittime di violenze domestiche fossero prevalentemente di sesso femminile, e di fatto anche Amnesty International riconosceva che non sussistevano dati attendibili al riguardo. Tuttavia la Corte ha ammesso la valutazione di Amnesty International, di una rispettata ONG nazionale nonché del Comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione delle discriminazioni contro le donne, secondo cui la violenza contro le donne costituiva un problema significativo in Turchia.

Si osserva che non sempre è necessario allegare dati statistici per corroborare un'ipotesi di discriminazione indiretta. Ciò dipenderà dalle circostanze del caso di specie. In modo particolare, la prova delle prassi o delle convinzioni degli appartenenti a una stessa categoria protetta sembra essere sufficiente.

Esempio: nella causa *Oršuš e a. c. Croazia* <sup>(698)</sup>, alcune scuole avevano formato classi che seguivano un programma di studi ridotto rispetto alle classi normali. I ricorrenti sostenevano che tali classi comprendevano un numero sproporzionato di studenti rom, il che costituiva una discriminazione indiretta fondata sull'origine etnica. Il governo ribatteva che tali classi erano costituite

<sup>(697)</sup> Cedu, *Opuz c. Turchia*, n. 33401/02, 9 giugno 2009.

<sup>(698)</sup> Cedu, *Oršuš e a. c. Croazia* [GC], n. 15766/03, 16 marzo 2010, punti 152-153.

in base alla competenza nella lingua croata e che, quando raggiungevano una buona padronanza della lingua, gli studenti venivano trasferiti nelle classi tradizionali. La Cedu ha riscontrato che, al contrario della causa *D.H.*, le sole statistiche non consentivano di presumere una discriminazione. In una scuola i rom costituivano il 44 % degli alunni e il 73 % frequentava una classe costituita esclusivamente da rom. In un'altra scuola i rom erano il 10 % e il 36 % tra loro frequentava una classe composta da soli rom. Ciò confermava che non esisteva una politica generale volta a collocare automaticamente i rom in classi separate. Tuttavia la Cedu segnalò che era possibile motivare una denuncia di discriminazione indiretta senza fare ricorso a dati statistici: in questo caso, il fatto che la prassi di collocare i bambini in classi separate in funzione dell'insufficiente padronanza della lingua croata era applicata soltanto agli studenti rom. Di conseguenza, ciò lasciava presumere una differenza di trattamento.

È altresì importante rilevare che i dati e le statistiche possono essere paragonati soltanto quando sono disponibili. In questo contesto, **nel quadro del diritto dell'UE**, a marzo 2014 la Commissione ha pubblicato una raccomandazione <sup>(699)</sup> sulla trasparenza retributiva. La raccomandazione mira a proporre misure agli Stati membri intese a facilitare la trasparenza retributiva nelle imprese, quali ad esempio il miglioramento delle condizioni per i lavoratori di accedere alle informazioni sui livelli salariali o la creazione di relazioni sulle retribuzioni e di sistemi di classificazione professionale neutri rispetto al genere dalle imprese.

Anche secondo il **CEDS**, gli Stati parti devono promuovere misure positive per ridurre il divario di retribuzione, comprese misure per promuovere la qualità e la copertura delle statistiche salariali <sup>(700)</sup>.

<sup>(699)</sup> Raccomandazione della Commissione europea [2014/124/UE](#), del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (GU L 69 dell'8.3.2014, pag. 112).

<sup>(700)</sup> CEDS, conclusioni XVII-2 (2005), Repubblica ceca.

## 6.4. Applicazione del diritto della non discriminazione

### Punti salienti

- Il diritto della non discriminazione può essere attuato avviando procedimenti civili, amministrativi e penali contro il presunto autore della discriminazione.
- Le sanzioni applicabili devono essere effettive, proporzionate e dissuasive; tuttavia, gli Stati membri sono liberi di scegliere tra le diverse misure adeguate.

La normativa contro le discriminazioni può essere attuata mediante procedimenti civili, amministrativi e penali. Nei procedimenti civili la vittima di discriminazione può ottenere un indennizzo, mentre la finalità dei procedimenti penali è quella di sanzionare penalmente gli autori della discriminazione.

**Nel quadro del diritto dell'UE**, le direttive contro la discriminazione impongono agli Stati membri di porre in essere le procedure giudiziali e/o amministrative che permettano alle persone di tutelare i diritti che le direttive stesse gli riconoscono <sup>(701)</sup>. Inoltre si prevede che le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni per la vittima, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive <sup>(702)</sup>. La CGUE ha sottolineato in diverse occasioni la necessità di disporre di sanzioni efficaci, che costituiscono uno strumento adeguato per scoraggiare e sanzionare i casi di discriminazione. La severità delle sanzioni deve essere proporzionata alla gravità delle violazioni. Tuttavia, la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione non prescrive una sanzione specifica, ma lascia gli Stati membri la libertà di scegliere fra le diverse soluzioni atte a conseguire lo scopo contemplato <sup>(703)</sup>. Tuttavia, qualora uno Stato membro decida di reprimere la discriminazione mediante un indennizzo, questo deve essere adeguato al danno subito e quindi andare oltre il risarcimento puramente simbolico per garantirne l'efficacia e l'effetto dissuasivo.

<sup>(701)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 9, paragrafo 1; direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne (rifusione), articolo 17, paragrafo 1; direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi, articolo 8, paragrafo 1; direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 7, paragrafo 1.

<sup>(702)</sup> Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, articolo 17; direttiva sull'uguaglianza razziale, articolo 15.

<sup>(703)</sup> CGUE, causa 14/83, *Sabine von Colson e Elisabeth Kamann c. Land Nordrhein-Westfalen*, 9 aprile 1984.

Le sanzioni applicabili devono essere effettive, proporzionate e dissuasive, anche nei casi in cui non vi sia una vittima identificabile <sup>(704)</sup>. Ciò significa che l'approccio dell'UE riguardante le misure correttive va oltre l'approccio giuridico tradizionale basato sui diritti individuali.

In alcuni casi, si ritiene che l'adeguata tutela giuridica contro le discriminazioni richieda misure penali.

Esempio: nella causa *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* <sup>(705)</sup> (descritta alle sezioni 4.1, 5.3 e 6.1), riguardante le dichiarazioni discriminatorie fatte da un principale dirigente di una società calcistica, la CGUE ha ritenuto che una sanzione puramente simbolica non possa essere ritenuta compatibile con il requisito di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive. Tuttavia, spettava al tribunale nazionale stabilire se, nelle circostanze del caso, il richiamo scritto soddisfacesse il criterio. La CGUE ha inoltre sottolineato che tutte le misure correttive disponibili in base alle disposizioni nazionali nei casi di discriminazione dovrebbero soddisfare individualmente i criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività.

Esempio: nella causa *María Auxiliadora Arjona Camacho c. Securitas Seguridad España, SA* <sup>(706)</sup>, il procedimento nazionale riguarda la concessione di un risarcimento danni punitivo a favore della sig.ra Arjona Camacho in seguito al suo licenziamento che costituiva una discriminazione fondata sul sesso. La CGUE ha ritenuto che il risarcimento debba coprire integralmente il danno subito. Tuttavia, un risarcimento superiore rispetto al risarcimento integrale del danno subito è consentito, ma non obbligatorio ai sensi della direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro.

**Nel quadro della CEDU**, gli Stati sono tenuti a consentire ai ricorrenti di ottenere una adeguata e sufficiente applicazione delle sentenze dei tribunali nazionali. Pertanto, la mancata esecuzione di una sentenza può costituire una violazione della CEDU.

<sup>(704)</sup> CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013, punto 36; CGUE, C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, 10 luglio 2008, punti. 23-25.

<sup>(705)</sup> CGUE, C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprile 2013.

<sup>(706)</sup> CGUE, C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho c. Securitas Seguridad España, SA*, 17 dicembre 2015.

Esempio: nella causa *García Mateos c. Spagna* <sup>(707)</sup>, la richiesta della ricorrente di ridurre le ore di lavoro per prendersi cura del figlio è stata negata. La Corte costituzionale spagnola ha confermato che la ricorrente era stata discriminata in base al sesso e ha rinviato la causa al tribunale del lavoro che ancora una volta ha rigettato il caso della ricorrente. In seguito, la Corte costituzionale ha rilevato che la sua precedente sentenza non era stata adeguatamente applicata e ha dichiarato nulla e non avvenuta la seconda decisione del tribunale del lavoro. Tuttavia, ha stabilito che non vi era necessità di rimettere il caso al tribunale di grado inferiore, poiché nel frattempo il figlio della ricorrente aveva raggiunto l'età di sei anni e la nuova sentenza sarebbe stata inutile. Inoltre, ha osservato che la normativa nazionale in questione non prevedeva la concessione di un risarcimento. La Cedu ha sottolineato che nonostante due sentenze a favore della ricorrente, il tribunale nazionale non aveva posto rimedio e ha riscontrato una violazione dell'articolo 6, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 14 della convenzione.

Esempio: nella causa *Hulea c. Romania* <sup>(708)</sup> al ricorrente è stato negato il congedo parentale. La Corte costituzionale ha ritenuto che la disposizione legislativa in questione violasse i principi di non discriminazione in base al sesso, ma ha rifiutato di concedergli un risarcimento. La Cedu ha stabilito che vi era stata una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della CEDU, in quanto i tribunali non avevano avanzato ragioni sufficienti per giustificare la decisione di non concedere un risarcimento.

Analogamente, la mancata applicazione di una sentenza pronunciata dalla Cedu in cui si riscontra una violazione della CEDU può costituire una nuova violazione della convenzione.

Esempio: nella causa *Sidabras e a. c. Lituania* <sup>(709)</sup>, i tre ricorrenti lamentavano la mancata abrogazione da parte della Lituania della legislazione che vietava agli ex dipendenti del KGB di lavorare in determinate sfere del settore privato, nonostante vi fossero delle precedenti sentenze della Cedu in loro favore <sup>(710)</sup>. Per quanto riguarda il terzo ricorrente, la Cedu ha osservato che i tribunali

<sup>(707)</sup> Cedu, *García Mateos c. Spagna*, n. 38285/09, 19 febbraio 2013.

<sup>(708)</sup> Cedu, *Hulea c. Romania*, n. 33411/05, 2 ottobre 2012.

<sup>(709)</sup> Cedu, *Sidabras e a. c. Lituania*, nn. 50421/08 e 56213/08, 23 giugno 2015.

<sup>(710)</sup> Cedu, *Sidabras e Džiautas c. Lituania*, nn. 55480/00 e 59330/00, 27 luglio 2004 e Cedu, *Rainys e Gasparavičius c. Lituania*, nn. 70665/01 e 74345/01, 7 aprile 2005.

nazionali avevano riconosciuto che il suo licenziamento aveva violato la convenzione e hanno esplicitamente dichiarato che la questione della sua reintegrazione non poteva essere favorevolmente risolta fintanto che il KGB Act era in vigore. Alla luce di questa dichiarazione e carenza di motivazione, lo Stato non aveva dimostrato in maniera convincente che il riferimento dei tribunali nazionali al KGB Act non fosse stato il fattore decisivo costitutivo della base giuridica su cui era stata negata la domanda di reintegrazione del ricorrente. Di conseguenza, era stata ravvisata una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con il protocollo n. 8. Per contro, la Cedu ha statuito che il primo e il secondo ricorrente non avevano dimostrato in maniera plausibile di essere stati discriminati successivamente alle sentenze della Cedu nel loro caso precedente. Il primo ricorrente era disoccupato per giustificati motivi, nello specifico poiché non possedeva le qualifiche necessarie, mentre il secondo ricorrente non aveva mai provato a trovare un altro lavoro nel settore privato.

Inoltre, nel contesto del diritto alla vita e della proibizione della tortura, delle pene e dei trattamenti inumani o degradanti, gli articoli 2 e 3 della CEDU generano anche un obbligo per lo Stato di indagare con efficacia le accuse di maltrattamento, tra cui anche le accuse che il maltrattamento era esso stesso discriminatorio e motivato ad esempio dal razzismo <sup>(711)</sup>. Questo aspetto è esaminato alla [sezione 2.6](#) sui reati generati dall'odio.

<sup>(711)</sup> Cedu, *Turan Cakir c. Belgio*, n. 44256/06, 10 marzo 2009.

# Giurisprudenza

Giurisprudenza selezionata della Corte europea dei diritti dell'uomo e dalla Corte di giustizia dell'Unione europea

## Uguaglianza e non discriminazione

### Cedu

*Khamtokhu e Aksenchik c. Russia* [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 2017 (imposizione dell'ergastolo)

*Pichkur c. Ucraina*, n. 10441/06, 2013 (pagamento della pensione in base al luogo di residenza)

*Savez crkava «Riječ života» e a. c. Croazia*, n. 7798/08, 2010 (comunità religiosa privata di determinati diritti)

### CGUE

*Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* [Grande Sezione], C-236/09, 2011 (differenziazioni delle circostanze nei premi e nelle prestazioni assicurativi tra uomini e donne)

*Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], C-571/10, 2012 (diniego di sussidi per l'alloggio a cittadini di paesi terzi)

## Discriminazione diretta

### Cedu

*Burden c. Regno Unito* [GC], n. 13378/05, 2008 (mancata concessione di esenzione dall'imposta di successione a sorelle conviventi)

*Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, 2016 (trattamento discriminatorio a causa della disabilità del figlio del ricorrente)

### CEDS

*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia*, ricorso n. 91/2013, 2015 (discriminazione dei medici che non hanno sollevato obiezioni di coscienza dal prestare servizi di interruzione di gravidanza)

### CGUE

*Debra Allonby c. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, 2004 (differenti condizioni di lavoro risultanti dall'impiego in una società esterna)

*Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, C-267/12, 2013 (esclusione dei partner dello stesso sesso in unioni civili dai benefici riservati ai dipendenti sposati)

*P c. S e Cornwall County Council*, C-13/94, 1996 (licenziamento in seguito a rettificazione di attribuzione di sesso)

*S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* [Grande Sezione], C-303/06, 2008 (trattamento sfavorevole di una dipendente madre di un figlio disabile)

*Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions*, C-423/04, 2006 (età ai fini della maturazione del diritto a pensione nel caso di una donna transessuale)

*Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* [Grande Sezione], C-267/06, 2008 (esclusione dei partner in unione civile dalla pensione di reversibilità)

*Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, C-356/12, 2014 (condizioni diverse per le differenti categorie di patente di guida)



## Discriminazione indiretta

### Cedu

*D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 2007 (collocazione di alunni di origine rom in scuole speciali)

### CEDS

*European Action of the Disabled (AEH) c. Francia*, ricorso n. 81/2012, 2013 (risorse limitate dello Stato per l'istruzione dei bambini e degli adolescenti con autismo)

### CGUE

«*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], C-83/14, 2015 (collocazione di contatori elettrici in quartiere popolato da rom)

*Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social*, C-385/11, 2012 (diritto limitato di un lavoratore a tempo parziale alla pensione)

*Johann Odar c. Baxter Deutschland GmbH*, C-152/11, 2012 (indennità di licenziamento flessibile versata a lavoratori disabili in base al piano sociale)

## Discriminazioni multipla e intersettoriale

### Cedu

*B.S. c. Spagna*, n. 47159/08, 2012 (mancato adempimento dell'obbligo di condurre un'indagine approfondita sulle accuse di maltrattamento da parte delle forze di polizia)

*Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portogallo* [GC], n. 17484/15, 2017 (decisione discriminatoria per ridurre il risarcimento concesso a una donna di 50 anni per un errore medico)

*S.A.S. c. Francia* [GC], n. 43835/11, 2014 (divieto di coprire il volto)

## CGUE

*David L. Parris c. Trinity College Dublin e a.*, C-443/15, 2016 (versamento della pensione di reversibilità al partner dello stesso sesso in unione civile)

## Molestie e ordine di discriminare

### Cedu

*Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia* [GC], nn. 43370/04, 18454/06 e 8252/05, 2012 (molestie nei confronti di alunni)

*Dorđević c. Croazia*, n. 41526/10, 2012 (molestie nei confronti di un uomo disabile e di sua madre)

### CGUE

*Carina Skareby c. Commissione europea*, F-42/10, 2012 (molestie psicologiche da parte del superiore gerarchico)

*QQ c. Parlamento europeo*, F-12/13, 2014 (molestie psicologiche)

*Q c. Commissione delle Comunità europee*, F-52/05, 2008 (molestie psicologiche)

*S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* [Grande Sezione], C-303/06, 2008 (trattamento sfavorevole di un dipendente – madre di un figlio con disabilità)

## Misure specifiche

### Cedu

*Çam c. Turchia*, n. 51500/08, 2016 (rifiuto di un'accademia di musica di iscrivere una studentessa a causa della sua disabilità visiva)

*Horváth e Kiss c. Ungheria*, n. 11146/11, 2013 (collocazione di alunni di origine rom in scuole speciali)

### CEDS

*The Central Association of Carers in Finland c. Finlandia*, ricorso n. 71/2011, 2012 (sistema dei prezzi dei servizi di assistenza a lungo termine prestati agli anziani in Finlandia)

## CGUE

*Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, 1995 (priorità a candidati di sesso femminile in caso di nomina o promozione)

*Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, 1997 (priorità a candidati di sesso femminile in caso di nomina o promozione)

*Katarina Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, 2000 (priorità a candidati di sesso femminile in caso di nomina o promozione)

*Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, C-173/13, 2014 (pensionamento anticipato per dipendenti pubblici di sesso femminile)

## Reati generati dall'odio / incitamento all'odio

### Cedu

*Delfi AS c. Estonia* [GC], n. 64569/09, 2015 (responsabilità di un portale di informazione online per i commenti offensivi espressi da terze parti anonime)

*Halime Kiliç c. Turchia*, n. 63034/11, 2016 (violenza domestica)

*Identoba e a. c. Georgia*, n. 73235/12, 2015 (aggressioni omofobe nei confronti dei partecipanti a una manifestazione LGBT)

*M'Bala M'Bala c. Francia* (dec.), n. 25239/13, 2015 (espressione di odio e antisemitismo)

*Perinçek c. Svizzera* [GC], n. 27510/08, 2015 (negazione del genocidio del popolo armeno da parte dell'impero ottomano)

*Škorjanec c. Croazia*, n. 25536/14, 2017 (violenza per motivi razziali)

*Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2012 (maltrattamenti a causa delle opinioni politiche)

## Giustificazioni di un trattamento meno favorevole

### CGUE

*Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, C-143/16, 2017 (licenziamento automatico al compimento del venticinquesimo anno di età)

*Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA* [Grande Sezione], C-188/15, 2017 (indossare il velo islamico sul luogo di lavoro)

*Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, causa 222/84, 1986 (rifiuto di rinnovare il contratto a un'agente di polizia e di addestrarla all'utilizzo delle armi da fuoco)

*Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, C-416/13, 2014 (limite di età di 30 anni per l'assunzione degli agenti della polizia locale)

*Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern*, C-207/98, 2000 (restrizioni relative alle condizioni di lavoro delle donne in gravidanza)

*Tanja Kreil c. Repubblica federale di Germania*, C-285/98, 2000 (limitazione dell'accesso alle donne a impieghi militari comportanti l'uso di armi)

*Ute Kleinsteuber c. Mars GmbH*, C-354/16, 2017 (calcolo del pensionamento anticipato per un lavoratore a tempo parziale)

## Occupazione

### Cedu

*Danilenkov e a. c. Russia*, n. 67336/01, 2009 (molestie sul posto di lavoro a causa dell'affiliazione a un sindacato)

*I.B. c. Grecia*, n. 552/10, 2013 (licenziamento di un dipendente affetto da HIV)

### CGUE

*Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, 2013 (dichiarazioni omofobe da parte di un principale dirigente finanziario di una società calcistica)

*C.*, C-122/15, 2016 (imposta suppletiva sui redditi derivanti da una pensione di vecchiaia)

*Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime e des Deux-Sèvres*, C-267/12, 2013 (esclusione dei partner che contraggono un'unione civile dello stesso sesso dai particolari benefici riservati ai dipendenti in occasione del loro matrimonio)

*J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën*, C-548/15, 2016 (trattamento fiscale delle spese di formazione professionale)

*Jennifer Meyers c. Adjudication Officer*, C-116/94, 1995 (metodo di calcolo per stabilire se i genitori soli avessero diritto a percepire il sussidio familiare)

*Julia Schnorbus c. Land Hessen*, C-79/99, 2000 (priorità per posto di tirocinante a candidati di sesso maschile che avevano completato il servizio militare)

*Jürgen Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-147/08, 2011 (pensioni complementari di vecchiaia disponibili soltanto alle coppie sposate)

*Nadežda Riežniece c. Zemkopības ministrija e Lauku atbalsta dienests*, C-7/12, 2013 (licenziamento dopo aver preso il congedo parentale)

## Welfare e sicurezza sociale

### Cedu

*Andrle c. Repubblica ceca*, n. 6268/08, 2011 (età di pensionamento diverse tra uomini e donne)

*Bah c. Regno Unito*, n. 56328/07, 2011 (rifiuto di assistenza per alloggio a causa dello status di immigrato)

*Gouri c. Francia* (dec.), n. 41069/11, 2017 (prestazione di invalidità in base al luogo di residenza)

*Stummer c. Austria* [GC], n. 37452/02, 2011 (lavoro svolto in prigione)

### CGUE

*Anita Cristini c. Société nationale des chemins de fer français*, causa 32/75, 1975 (rifiuto di rilasciare alle famiglie numerose titoli di viaggio in ragione della loro nazionalità straniera)

*Elodie Giersch e a. c. État du Grand-Duché de Luxembourg*, C-20/12, 2013 (sussidio economico per studi superiori concessi in base al luogo di residenza)

*Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Jovanna García-Nieto e a.*, C-299/14, 2016 (rifiuto di concedere prestazioni di sussistenza durante i primi tre mesi di soggiorno in Germania)

*X.*, C-318/13, 2014 (diverso livello di assegno d'invalidità concesso agli uomini e alle donne)

## Istruzione

### Cedu

*Çam c. Turchia*, n. 51500/08, 2016 (rifiuto di un'accademia di musica di iscrivere una studentessa a causa della sua disabilità visiva)

*Ponomaryovi c. Bulgaria*, n. 5335/05, 2011 (tasse scolastiche per stranieri)

### CGUE

*Commissione delle Comunità europee c. Repubblica d'Austria*, C-147/03, 2005 (ammissione universitaria per i titolari di diplomi austriaci e stranieri)

*Donato Casagrande c. Landeshauptstadt München*, causa 9/74, 1974 (contributi scolastici)

*Laurence Prinz c. Region Hannover e Philipp Seeberger c. Studentenwerk Heidelberg*, cause riunite C-523/11 e C-585/11, 2013 (contributi scolastici)

*Mohamed Ali Ben Alaya c. Bundesrepublik Deutschland*, C-491/13, 2014 (rifiuto d'ingresso a carico di uno studente cittadino di un paese terzo)

## Accesso alla fornitura di beni e servizi, inclusi gli alloggi

### Cedu

*Hunde c. Paesi Bassi* (dec.), n. 17931/16, 2016 (diniego di un alloggio e dell'assistenza sociale a un richiedente asilo respinto)

*Moldovan e a. c. Romania (n. 2)*, nn. 41138/98 e 64320/01, 2005 (diritto alla casa)

*Vrountou c. Cipro*, n. 33631/06, 2015 (rifiuto discriminatorio di concedere una carta di soggiorno)

### CEDS

*Conference of European Churches (CEC) c. Paesi Bassi*, ricorso n. 90/2013, 2014 (obbligo di fornire alloggio a bambini e migranti adulti)

*European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Paesi Bassi*, ricorso n. 86/2012, 2014 (accesso ad una assistenza emergenziale a migranti adulti in una situazione irregolare)

## CGUE

«*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], C-83/14, 2015 (collocazione di contatori elettrici in quartiere popolato da rom)

*Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], C-571/10, 2012 (diniego di sussidi per l'alloggio a cittadini di paesi terzi)

## Accesso alla giustizia

### Cedu

*Anakomba Yula c. Belgio*, n. 45413/07, 2009 (assistenza legale limitata a migranti irregolari)

*Moldovan e a. c. Romania (n. 2)*, nn. 41138/98 e 64320/01, 2005 (condizioni di vita dei ricorrenti)

*Paraskeva Todorova c. Bulgaria*, n. 37193/07, 2010 (rifiuto di sospendere l'esecuzione della pena a causa dell'origine rom del ricorrente)

## Diritto al rispetto della vita privata e familiare

### Cedu

*A.H. e a. c. Russia*, nn. 6033/13 e 22 altre istanze, 2017 (adozione di bambini russi da parte di cittadini statunitensi)

*Kacper Nowakowski c. Polonia*, n. 32407/13, 2017 (contatto limitato con il figlio a causa della disabilità del ricorrente)

*Pajić c. Croazia*, n. 68453/13, 2016 (rifiuto di concedere il permesso di soggiorno al partner omosessuale)

*Vallianatos e a. c. Grecia* [GC], nn. 29381/09 e 32684/09, 2013 (impossibilità di contrarre unioni civili per le coppie dello stesso sesso)

*X e a. c. Austria* [GC], n. 19010/07, 2013 (adozione del figlio del partner da parte di una persona omosessuale)

## CGUE

*Malgožata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilniaus miestosaivaldybės administracija e a.*, C-391/09, 2011 (regole per la grafia dei cognomi nella lingua ufficiale nazionale)

*Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT SA*, C-104/09, 2010 (rifiuto di concedere un congedo a un padre perché la madre del figlio era una lavoratrice autonoma)

## Partecipazione politica

### Cedu

*Partei Die Friesen c. Germania*, n. 65480/10, 2016 (soglie elettorali)

*Pilav c. Bosnia-Erzegovina*, n. 41939/07, 2016 (ineleggibilità alla presidenza a causa del luogo di residenza)

## Questioni di diritto penale

### Cedu

*D.G. c. Irlanda*, n. 39474/98, 2002; Cedu, *Bouamar c. Belgio*, n. 9106/80, 1988 (detenzione di minori)

*Martzaklis e a. c. Grecia*, n. 20378/13, 2015 (condizioni di detenzione delle persone affette da HIV)

*Stasi c. Francia*, n. 25001/07, 2011 (maltrattamento in prigione a causa dell'omosessualità del ricorrente)

## CGUE

*Aleksei Petruhhin c. Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra* [Grande Sezione], C-182/15, 2016 (estradizione verso un paese terzo di un cittadino dell'UE che esercitava il diritto alla libera circolazione)



*Procedimento relativo all'esecuzione di un mandato d'arresto europeo emesso nei confronti di João Pedro Lopes Da Silva Jorge* [Grande Sezione], C-42/11, 2012 (non esecuzione dei mandati d'arresto)

## Sesso

### Cedu

*Andrle c. Repubblica ceca*, n. 6268/08, 2011 (differente età pensionabile per uomini e donne)

*Emel Boyraz c. Turchia*, n. 61960/08, 2014 (licenziamento di una donna dalla funzione di agente di sicurezza)

*Konstantin Markin c. Russia* [GC], n. 30078/06, 2012 (restrizione del congedo parentale per personale militare di sesso maschile)

*Ünal Tekeli c. Turchia*, n. 29865/96, 2004 (trasmissione dei cognomi dei genitori ai figli)

### CGUE

*Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres* [Grande Sezione], C-236/09, 2011 (fattori di rischio legati al sesso nei contratti assicurativi)

*C.D. c. S.T.* [Grande Sezione], C-167/12, 2014 (rifiuto del congedo di maternità ad una madre mediante maternità surrogata)

*Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, causa 43/75, 1976 (stipendi più bassi per i lavoratori di sesso femminile)

*Kathleen Hill e Ann Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance*, C-243/95, 1998 (regime di impiego a tempo frazionato che svantaggia indirettamente le donne)

*Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaionaton*, C-222/14, 2015 (diritto di prendere il congedo parentale per un uomo la cui moglie è disoccupata)

*M.A. Roks, coniugata De Weerd, e a. c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e a.*, C-343/92, 1994 (prestazione per incapacità che discrimina indirettamente le donne)

*Margaret Kenny e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance e Commissioner of An Garda Síochána*, C-427/11, 2013 (stipendi più bassi per i lavoratori di sesso femminile)

*Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], C-363/12, 2014 (rifiuto del congedo di maternità ad una madre mediante maternità surrogata)

## Identità di genere

### Cedu

*Hämäläinen c. Finlandia* [GC], n. 37359/09, 2014 (rifiuto di correggere il numero di identità della ricorrente da maschile a femminile in seguito ad intervento chirurgico di rettificazione del sesso, a meno che il matrimonio non fosse convertito in un'unione civile)

*Van Kück c. Germania*, n. 35968/97, 2003 (rimborso dei costi di intervento chirurgico di rettificazione del sesso e terapia ormonale)

*Y.Y. c. Turchia*, n. 14793/08, 2015 (rifiuto di concedere l'autorizzazione per sottoporsi ad intervento chirurgico di rettificazione del sesso)

### CGUE

*K.B. c. National Health Service Pensions Agency e Secretary of State for Health*, C-117/01, 2004 (legge che esclude i transessuali dalla pensione di reversibilità)

*Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions*, C-423/04, 2006 (mancanza di riconoscimento giuridico del nuovo genere dopo la rettificazione di attribuzione di sesso)

## Orientamento sessuale

### Cedu

*E.B. c. Francia* [GC], n. 43546/02, 2008 (discriminazione basata sull'orientamento sessuale nel contesto dell'adozione)

*E.B. e a. c. Austria*, nn. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 e 48779/07, 2013 (mantenimento delle iscrizioni nel casellario giudiziario dopo aver rilevato che la disposizione giuridica violava la costituzione e la convenzione)

*Karner c. Austria*, n. 40016/98, 2003 (discriminazione delle coppie omosessuali nel contesto dei diritti di affitto)

*O.M. c. Ungheria*, n. 9912/15, 2016 (detenzione di un richiedente asilo gay)

*S.L. c. Austria*, n. 45330/99, 2003 (criminalizzazione di relazioni sessuali consensuali tra uomini)

*Schalk e Kopf c. Austria*, n. 30141/04, 2010 (diritto di sposarsi per coppie dello stesso sesso)

*Taddeucci e McCall c. Italia*, n. 51362/09, 2016 (rifiuto di concedere il permesso di soggiorno a una coppia dello stesso sesso)

## CEDS

*International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS) c. Croazia*, ricorso congiunto n. 45/2007, 2009 (utilizzo di linguaggio omofobo nel materiale scolastico)

## CGUE

*A e a. c. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie* [Grande Sezione], cause riunite da C-148/13 a C-150/13, 2014 (orientamento sessuale dei richiedenti asilo)

*Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, 2013 (dichiarazioni discriminatorie da parte di un principale dirigente di una società calcistica)

*Geoffrey Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé e des Droits des femmes e Établissement français du sang*, C-528/13, 2015 (divieto permanente di donare il sangue per gli uomini omosessuali)

*Minister voor Immigratie en Asiel c. X e Y e Z c. Minister voor Immigratie en Asiel*, cause riunite C-199/12, C-200/12, C-201/12, 2013 (orientamento sessuale dei richiedenti asilo)

## Disabilità

### Cedu

*Glor c. Svizzera*, n. 13444/04, 2009 (il ricorrente era stato scartato per il servizio militare a causa della sua disabilità, ma era comunque obbligato a versare le tasse per non avere svolto il servizio)

*Guberina c. Croazia*, n. 23682/13, 2016 (rifiuto di concedere l'esenzione fiscale sull'acquisto di un nuovo immobile adeguato alle esigenze del figlio gravemente disabile del ricorrente)

*Pretty c. Regno Unito*, n. 2346/02, 2002 (diritto a una morte)

*Price c. Regno Unito*, n. 33394/96, 2001 (detenzione di una persona con disabilità fisiche in una cella che non era adattata alle sue esigenze)

### CEDS

*European Action of the Disabled (AEH) cc. France*, ricorso n. 81/2012, 2013 (istruzioni di bambini con autismo)

### CGUE

*Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13, 2014 (obesità come disabilità)

*HK Danmark, per conto di Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S*, cause riunite C-335/11 e C-337/11, 2013 (licenziamento dal lavoro, nozione di «disabilità»)

*Z. c. A Government department e the Board of Management of a Community School* [Grande Sezione], C-363/12, 2014 (rifiuto del congedo di maternità ad una madre mediante maternità surrogata, nozione di «disabilità»)

## Età

### Cedu

*Bouamar c. Belgio*, n. 9106/80, 1988 (detenzione di minori)

*D.G. c. Irlanda*, n. 39474/98, 2002 (detenzione di minori)

*Schwizgebel c. Svizzera*, n. 25762/07, 2010 (rifiuto della domanda di adozione di un bimbo a causa dell'età)

*T. c. Regno Unito* [GC], n. 24724/94, 1999 (procedimenti penali nei confronti di minori)

*V. c. Regno Unito* [GC], n. 24888/94, 1999 (procedimenti penali verso minori)

## CEDS

*Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia*, ricorso n. 74/2011, 2013 (licenziamento da parte di un datore di lavoro basato sul raggiungimento di una determinata età)

## CGUE

*Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, c. Successione Karsten Eigel Rasmussen* [Grande Sezione], C-441/14, 2016 (indennità speciale di licenziamento ad un lavoratore che ha diritto alla pensione di vecchiaia)

*Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias* [Grande Sezione], C-258/15, 2016 (limite d'età per l'assunzione di un agente di polizia)

*J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën*, C-548/15, 2016 (diritto di dedurre integralmente le spese di formazione professionale dal reddito imponibile soltanto per le persone che hanno meno di 30 anni)

*Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, C-416/13, 2014 (limite d'età per l'assunzione di un agente di polizia)

*Thomas Specht e a. c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland*, cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, 2014 (livello dello stipendio di un dipendente pubblico determinato, al momento dell'assunzione, in base all'età)

*Werner Mangold c. Rüdiger Helm* [Grande Sezione], C-144/04, 2005 (normativa nazionale che autorizza la conclusione di contratti a tempo determinato con i lavoratori anziani)

## Razza, origine etnica, colore e appartenenza a una minoranza nazionale

### Cedu

*Biao c. Danimarca* [GC], n. 38590/10, 2016 (rifiuto di concedere il ricongiungimento familiare in Danimarca alla moglie ghanese di un cittadino danese)

*Boacă e a. c. Romania*, n. 40355/11, 2016 (mancanza di un'indagine in una denuncia di discriminazione)

*Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina* [GC], nn. 27996/06 e 34836/06, 2009 (diritto di eleggibilità delle minoranze)

### CEDS

*European Roma Rights Centre (ERRC) c. Irlanda*, ricorso n. 100/2013, 2015 (mancata messa a disposizione di alloggi sufficienti per i nomadi)

### CGUE

*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, C-54/07, 2008 (dichiarazione pubblica discriminatoria resa da un datore di lavoro)

«*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*» *AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [Grande Sezione], C-83/14, 2015 (collocazione di contatori elettrici ad una altezza inaccessibile in una quartiere prevalentemente popolato da rom)

## Nazionalità o origine nazionale

### Cedu

*Anakomba Yula c. Belgio*, n. 45413/07, 2009 (limitazione dell'assistenza legale a migranti irregolari)

*Andrejeva c. Lettonia* [GC], n. 55707/00, 2009 (rifiuto di concedere alla ricorrente una pensione di vecchiaia relativa agli anni di lavoro nell'ex Unione Sovietica precedenti al 1991, poiché non aveva la cittadinanza lettone)

*C. c. Belgio*, n. 21794/93, 1996 (deportazione di stranieri che hanno subito condanne penali)

*Dhahbi c. Italia*, n. 17120/09, 2014 (cittadini di paesi terzi trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori dell'UE nell'ambito del regime italiano degli assegni familiari)

*Koua Poirrez c. Francia*, n. 40892/98, 2003 (domanda di un assegno di invalidità che è stato negato perché il ricorrente non aveva la cittadinanza francese o la cittadinanza di uno Stato che ha firmato un accordo di reciprocità con la Francia)

*Moustaquim c. Belgio*, n. 12313/86, 1991 (deportazione di stranieri che hanno subito condanne penali)

*Ponomaryovi c. Bulgaria*, n. 5335/05, 2011 (diritto all'istruzione secondaria per gli stranieri)

*Rangelov c. Germania*, n. 5123/07, 2012 (accesso negato a un programma terapeutico per uno straniero)

*Zeibek c. Grecia*, n. 46368/06, 2009 (rifiuto di concedere alla ricorrente una rendita a vita come madre di una famiglia numerosa a causa della cittadinanza di uno dei figli)

## CGUE

*Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado* [Grande Sezione], C-165/14, 2016 (rifiuto del permesso di soggiorno al ricorrente, che era cittadino di un paese terzo, mentre il figlio era un cittadino dell'UE)

*Commissione europea c. Regno dei Paesi Bassi*, C-508/10, 2012 (contributi richiesti ai cittadini di paesi terzi per il rilascio dei permessi di soggiorno)

*Commissione europea c. Ungheria*, C-392/15, 2017 (esclusione dalla professione di notaio dei cittadini di altri Stati membri)

*Ian William Cowan c. Trésor public*, causa 186/87, 1989 (risarcimento da parte dello Stato per le vittime di aggressione)

*Kunqian Catherine Zhu e Man Lavette Chen c. Secretary of State for the Home Department*, C-200/02, 2004 (diritto di un cittadino minorenni dell'UE di risiedere nell'UE con i genitori aventi cittadinanza di uno Stato terzo)

*Roman Angonese c. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, C-281/98, 2000 (datore di lavoro che richiede a coloro che fanno domanda di partecipare a un concorso d'assunzione di ottenere un certificato di bilinguismo rilasciato da un'autorità locale)

*Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.* [Grande Sezione], C-571/10, 2012 (diniogo di sussidi per l'alloggio a cittadini di paesi terzi)

## Religione o convinzione personale

### Cedu

*Alujer Fernandez e Caballero García c. Spagna* (dec.), n. 53072/99, 2001 (impossibilità dei membri della chiesa battista di destinare una parte della loro imposta sul reddito direttamente al sostegno finanziario della propria chiesa)

*Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia* [GC], n. 27417/95, 2000 (rifiuto dell'autorizzazione di effettuare macellazioni rituali degli animali)

*Ebrahimian c. Francia*, n. 64846/11, 2015 (mancato rinnovo di un contratto per il fatto che viene indossato un velo islamico)

*Eweida e a. c. Regno Unito*, nn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, 2013 (discriminazione religiosa sul posto di lavoro)

*Izzettin Doğan e a. c. Turchia* [GC], n. 62649/10, 2016 (rifiuto di fornire un servizio pubblico ai seguaci dell'alevismo)

*Milanović c. Serbia*, n. 44614/07, 2010 (mancanza di indagine da parte delle autorità delle motivazioni del reato)

*O'Donoghue e a. c. Regno Unito*, n. 34848/07, 2010 (disposizioni che impongono agli stranieri, eccetto coloro che desiderano sposarsi nella Chiesa d'Inghilterra, di pagare cospicui oneri per ottenere il permesso di matrimonio)

*S.A.S. c. Francia* [GC], n. 43835/11, 2014 (disposizioni che vietano di coprirsi il volto in pubblico)

*Vojnity c. Ungheria*, n. 29617/07, 2013 (revoca del diritto di visita del ricorrente a causa dei suoi tentativi di trasmettere le proprie convinzioni religiose al figlio)

### CGUE

*Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA* [Grande Sezione], C-188/15, 2017 (licenziamento per avere indossato un velo islamico)



*Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV* [Grande Sezione], C-157/15, 2017 (licenziamento per avere indossato un velo islamico)

## Lingua

### Cedu

*Belgian Linguistics Case*, n. 1474/62 e a., 1968 (ai figli dei ricorrenti era stato negato l'accesso all'istruzione in francese)

*Macalin Moxamed Sed Dahir c. Svizzera* (dec.), istanza n. 12209/10, 2015 (rifiuto di una richiesta di modifica del cognome della ricorrente per il fatto che la pronuncia svizzera aveva un significato offensivo nella sua lingua madre)

### CGUE

*Commissione europea c. Regno del Belgio*, C-317/14, 2015 (requisiti linguistici dei candidati che cercano impiego nei servizi locali stabiliti nelle regioni di lingua tedesca o francese in Belgio)

## Origine sociale, nascita e ricchezza

### Cedu

*Chassagnou e a. c. Francia* [GC], n. 25088/94, 28331/95 e 28443/95, 1999 (obbligo di trasferire i diritti pubblici di caccia sui terreni relativo soltanto ai piccoli proprietari terrieri)

*Wolter e Sarfert c. Germania*, nn. 59752/13 66277/13, 23/03/2017, 2017 (discriminazione di bambini nati al di fuori del matrimonio)

### CGUE

*Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon*, C-149/10, 2010 (congedo parentale unico in caso di gemelli)

## Opinioni politiche o altre convinzioni personali

### Cedu

*Redfearn c. Regno Unito*, n. 47335/06, 2012 (licenziamento a causa del coinvolgimento politico del ricorrente)

*Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2012 (maltrattamenti a causa delle opinioni politiche)

## Ogni altra condizione

### Cedu

*Varnas c. Lituania*, n. 42615/06, 2013 (rifiuto di concedere un permesso per ricevere visite coniugali in stato di custodia cautelare)

### CEDS

*Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia*, ricorso n. 102/2013, 2016 (differenze riguardanti l'accesso al regime di previdenza sociale per i giudici ordinari e i giudici onorari)

### CGUE

*Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol*, C-406/15, 2017 (differenze di tutela in caso di licenziamento riservate ai dipendenti e agli impiegati pubblici)

## Ripartizione dell'onere della prova

### Cedu

*Timishev c. Russia*, nn. 55762/00 e 55974/00, 2005 (richiedente di origine cecena a cui non viene consentito di attraversare un posto di controllo)

*Virabyan c. Armenia*, n. 40094/05, 2012 (maltrattamenti a causa delle opinioni politiche)

## CGUE

*Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, 2013 (dichiarazioni discriminatorie da parte di un principale dirigente di una società calcistica)

*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, C-54/07, 2008 (dichiarazione pubblica discriminatoria resa da un datore di lavoro)

*Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, 2012 (accesso alle informazioni al termine della procedura di assunzione)

*Patrick Kelly c. National University of Ireland (University College, Dublin)*, C-104/10, 2011 (accesso alle informazioni sulle qualifiche degli altri candidati per sospetta discriminazione)

*Susanna Brunnhöfer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, 2001 (stipendi più bassi per i lavoratori di sesso femminile)

## Situazioni irrilevanti riguardo all'accertamento di una discriminazione

### Cedu

*D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 2007 (collocazione di alunni di origine rom in scuole speciali)

### CGUE

*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, C-54/07, 2008 (dichiarazione pubblica discriminatoria resa da un datore di lavoro)

*Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG*, C-423/15, 2016 (candidato che non cerca un impiego, bensì lo status di candidato per richiedere un indennizzo)

## Ruolo delle statistiche e di altri dati

### Cedu

*Abdu c. Bulgaria*, n. 26827/08, 2014 (mancanza di indagini efficaci in violenza a carattere razzista)

*D.H. e a. c. Repubblica ceca* [GC], n. 57325/00, 2007 (collocazione di alunni di origine rom in scuole speciali)

*Di Trizio c. Svizzera*, n. 7186/09, 2016 (assegni di invalidità per donne svantaggiate)

*Opuz c. Turchia*, n. 33401/02, 2009 (violenza domestica)

### CGUE

*Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen*, cause riunite C-4/02 e C-5/02, 2003 (differenza nelle pensioni riconosciute tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno)

*Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* [Grande Sezione], C-527/13, 2015 (pensione di invalidità calcolata sulla base di un periodo di otto anni precedente alla data del fatto generatore)

*Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith e Laura Perez*, C-167/97, 1999 (tutela contro il licenziamento di lavoratori che hanno lavorato per più di due anni consecutivi per un particolare datore di lavoro)

## Applicazione del diritto della non discriminazione

### Cedu

*García Mateos c. Spagna*, n. 38285/09, 2013 (esecuzione della sentenza che ha rilevato una discriminazione basata sul sesso)

*Hulea c. Romania*, n. 33411/05, 2012 (nessun risarcimento per la discriminazione)

*Sidabras e a. c. Lituania*, n. 50421/08, 2015 (mancata esecuzione di una sentenza della CEDU che ha rilevato una discriminazione)

## CGUE

*Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, 2013 (dichiarazioni discriminatorie da parte di un principale dirigente di una società calcistica)

*María Auxiliadora Arjona Camacho c. Securitas Seguridad España SA*, C-407/14, 2015 (concessione di un risarcimento danni punitivo alla ricorrente in seguito al suo licenziamento discriminatorio)



# Indice analitico

## Giurisprudenza della Corte di giustizia europea

<i>A e a. c. Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie</i> [Grande Sezione], cause riunite da C-148/13 a C-150/13, 2 dicembre 2014 .....	172, 195
<i>Abercrombie &amp; Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro</i> , C-143/16, 19 luglio 2017.....	114
<i>Albert Ruckdeschel &amp; Co. e Hansa-Lagerhaus Ströh &amp; Co. c. Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG c. Hauptzollamt Itzehoe</i> , cause riunite 117-76 e 16-77, 19 ottobre 1977 .....	36
<i>Aleksei Petruhhin c. Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra</i> [Grande Sezione], C-182/15, 6 settembre 2016 .....	124, 169
<i>Alfredo Rendón Marín c. Administración del Estado</i> [Grande Sezione], C-165/14, 13 settembre 2016.....	162, 174, 224
<i>Angela Maria Sirdar c. The Army Board e Secretary of State for Defence</i> , C-273/97, 26 ottobre 1999 .....	110
<i>Anita Cristini c. Société nationale des chemins de fer français</i> , 32/75, 30 settembre 1975.....	122, 137
<i>Anita Groener c. Minister for Education and City of Dublin Vocational Educational Committee</i> , C-379/87, 28 novembre 1989 .....	240
<i>Annunziata Matteucci c. Communauté française de Belgique e Commissariat général aux relations internationales de la communauté française de Belgique</i> , C-235/87, 27 settembre 1988.....	139
<i>Anton Las c. PSA Antwerp NV</i> [Grande Sezione], C-202/11, 16 aprile 2013 .....	240
<i>Arthur Burton c. British Railways Board</i> , C-19/81, 16 febbraio 1982.....	128
<i>Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA</i> [Grande Sezione], C-188/15, 14 marzo 2017.....	100, 109, 175, 237

<i>Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării</i> , C-81/12, 25 aprile 2013.....	46, 121, 127, 172, 194, 251, 252, 261, 264, 274
<i>Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e a. c. Conseil des ministres</i> [Grande Sezione], C-236/09, 1° marzo 2011.....	15, 37, 179
<i>B.S.M. Smits, coniugata Geraets, c. Stichting Ziekenfonds VGZ e H.T.M. Peerbooms c. Stichting CZ Groep Zorgverzekeringen</i> , C-157/99, 12 luglio 2001 .....	148
<i>Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber Von Hartz</i> , 170/84, 13 maggio 1986 .....	103
<i>Birgit Bartsch c. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH</i> [Grande Sezione], C-427/06, 23 settembre 2008.....	38
<i>Blaise Baheten Metock e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform</i> [Grande Sezione], C-127/08, 25 luglio 2008.....	162
<i>C.D. c. S.T.</i> [Grande Sezione], C-167/12, 18 marzo 2014.....	171, 182, 203
<i>C.</i> , C-122/15, 2 giugno 2016 .....	121, 130
<i>Carina Skareby c. Commissione europea</i> , F-42/10, Tribunale della funzione pubblica, 16 maggio 2012 .....	70
<i>Carole Louise Webb c. EMO Air Cargo (UK) Ltd.</i> , C-32/93, 14 luglio 1994 .....	49, 181
<i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV</i> , C-54/07, 10 luglio 2008 .....	46, 127, 174, 216, 251, 252, 253, 261, 263, 264, 274
« <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria</i> » <i>AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia</i> [Grande Sezione], C-83/14, 16 luglio 2015.....	42, 62, 102, 123, 148, 174, 216, 217, 260
<i>Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main</i> [Grande Sezione], C-229/08, 12 gennaio 2010 .....	107
<i>Commissione delle Comunità europee c. Repubblica d'Austria</i> , C-147/03, 7 luglio 2005 .....	122, 144
<i>Commissione delle Comunità europee c. Repubblica federale di Germania</i> , 248/83, 21 maggio 1985.....	107
<i>Commissione delle Comunità europee c. Repubblica francese</i> , 318/86, 30 giugno 1988 .....	108
<i>Commissione delle Comunità europee c. Repubblica francese</i> , C-35/97, 24 settembre 1998.....	138
<i>Commissione europea c. Granducato del Lussemburgo</i> [Grande Sezione], C-51/08, 24 maggio 2011 .....	224
<i>Commissione europea c. Regno dei Paesi Bassi</i> , C-508/10, 26 aprile 2012.....	174, 225
<i>Commissione europea c. Regno del Belgio</i> , C-317/14, 5 febbraio 2015 .....	126, 175, 240



<i>Commissione europea c. Repubblica d’Austria</i> [Grande Sezione], C-53/08, 24 maggio 2011 .....	224
<i>Commissione europea c. Repubblica d’Austria</i> , C-75/11, 4 ottobre 2012 .....	137
<i>Commissione europea c. Repubblica federale di Germania</i> , C-206/10, 5 maggio 2011 .....	139
<i>Commissione europea c. Repubblica federale di Germania</i> [Grande Sezione], C-54/08, 24 maggio 2011 .....	224
<i>Commissione europea c. Repubblica francese</i> [Grande Sezione], C-50/08, 24 maggio 2011 .....	224
<i>Commissione europea c. Repubblica italiana</i> , C-312/11, 4 luglio 2013.....	26, 84, 201
<i>Commissione europea c. Ungheria</i> , C-286/12, 6 novembre 2012 .....	118
<i>Commissione europea c. Ungheria</i> , C-392/15, 1° febbraio 2017 .....	174, 224
<i>CQ c. Parlamento europeo</i> , F-12/13, Tribunale della funzione pubblica, 17 settembre 2014.....	71
<i>Daniel Unland c. Land Berlin</i> , C-20/13, 9 settembre 2015.....	214
<i>Dansk Industri (DI), per conto della Ajos A/S, c. Successione Karsten Eigil Rasmussen</i> [Grande Sezione], C-441/14, 19 aprile 2016 .....	173, 212
<i>David Hütter c. Technische Universität Graz</i> , C-88/08, 18 giugno 2009.....	115
<i>David L. Parris c. Trinity College Dublin e a.</i> , C-443/15, 24 novembre 2016.....	42, 68
<i>Debra Allonby c. Accrington &amp; Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment</i> , C-256/01, 13 gennaio 2004 .....	41, 49
<i>Domnica Petersen c. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe</i> [Grande Sezione], C-341/08, 12 gennaio 2010.....	106
<i>Donato Casagrande c. Landeshauptstadt München</i> , 9/74, 3 luglio 1974.....	122, 144
<i>Douglas Harvey Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group</i> , C-262/88, 17 maggio 1990 .....	129
<i>Dott.ssa Pamela Mary Enderby c. Frenchay Health Authority e Secretary of State for Health</i> , C-127/92, 27 ottobre 1993.....	267
<i>Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen</i> , C-450/93, 17 ottobre 1995.....	43, 80
<i>E. Garland c. British Rail Engineering Limited</i> , 12/81, 9 febbraio 1982.....	129
<i>Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus</i> , C-177/88, 8 novembre 1990.....	49, 181
<i>Elodie Giersch e a. c. État du Grand-Duché de Luxembourg</i> , C-20/12, 20 giugno 2013 .....	122, 137

<i>Erich Stauder c. Stadt Ulm - Sozialamt</i> , 29/69, 12 novembre 1969.....	21
<i>Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)</i> , C-354/13, 18 dicembre 2014.....	173, 204
<i>Félix Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA</i> [Grande Sezione], C-411/05, 16 ottobre 2007 .....	128
<i>Firma A. Racke c. Hauptzollamt Mainz</i> , 283/83, 13 novembre 1984 .....	36
<i>Francesco Reina e Letizia Reina c. Landeskreditbank Baden-Württemberg</i> , 65/81, 14 gennaio 1982.....	138
<i>Françoise Gravier c. Città di Liegi</i> , 293/83, 13 febbraio 1985.....	131
<i>Franz Lesar c. Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt</i> , C-159/15, 16 giugno 2016.....	115
<i>Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux- Sèvres</i> , C-267/12, 12 dicembre 2013.....	41, 48, 62, 121, 130, 196
<i>Gabriele Habermann-Beltermann c. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb. c. Opf. e.V.</i> , C-421/92, 5 maggio 1994 .....	181
<i>Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i> , 149/77, 5 giugno 1978.....	21, 179
<i>Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i> , 43/75, 8 aprile 1976.....	171
<i>Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH</i> , C-415/10, 19 aprile 2012 .....	126, 251, 258
<i>Geoffrey Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et Établissement français du sang</i> , C-528/13, 29 aprile 2015.....	172, 195
<i>Georg Felber c. Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur</i> , C-529/13, 21 gennaio 2015 .....	116, 177
<i>Gerhard Fuchs e Peter Köhler c. Land Hessen</i> , cause riunite C-159/10 e C-160/10, 21 luglio 2011.....	114
<i>Gisela Rosenblatt c. Oellerking Gebäudereinigungsges.mbh</i> [Grande Sezione], C-45/09, 12 ottobre 2010.....	117
<i>Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias</i> [Grande Sezione], C-258/15, 15 novembre 2016.....	107, 173, 215
<i>H. Lommers c. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij</i> , C-476/99, 19 marzo 2002 .....	128
<i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening</i> , C-179/88, 8 novembre 1990.....	181

<i>Helga Nimz c. Freie und Hansestadt Hamburg</i> , C-184/89, 7 febbraio 1991 .....	61, 266
<i>Hellen Gerster c. Freistaat Bayern</i> , C-1/95, 2 ottobre 1997.....	268
<i>Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen</i> , C-409/95, 11 novembre 1997.....	43, 80, 81
<i>Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen</i> , cause riunite C-4/02 e C-5/02, 23 ottobre 2003.....	103, 252, 267
<i>HK Danmark c. Experian A/S</i> , C-476/11, 26 settembre 2013 .....	114
<i>HK Danmark, per conto di Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab e HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S</i> , cause riunite C-335/11 e C-337/11, 11 aprile 2013.....	27, 173, 201, 202
<i>Ian William Cowan c. Trésor public</i> , 186/87, 2 febbraio 1989 .....	169, 174, 223
<i>Inge Nolte c. Landesversicherungsanstalt Hannover</i> , C-317/93, 14 dicembre 1995.....	61, 267
<i>Ingeniørforeningen i Danmark c. Region Syddanmark</i> [Grande Sezione], C-499/08, 12 ottobre 2010.....	212
<i>Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH &amp; Co. KG</i> , C-171/88, 13 luglio 1989 .....	61, 129, 266
<i>Internationale Handelsgesellschaft mbH c. Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel</i> , 11/70, 17 dicembre 1970.....	21
<i>Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)</i> , C-385/11, 22 novembre 2012.....	42, 58
<i>Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) c. Tiziana Bruno e Massimo Pettini e Daniela Lotti e Clara Matteucci</i> , cause riunite C-395/08 e C-396/08, 10 giugno 2010 .....	17
<i>J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung c. Commissione delle Comunità europee</i> , 4/73, 14 maggio 1974 .....	21
<i>J.J. de Lange c. Staatssecretaris van Financiën</i> , C-548/15, 10 novembre 2016.....	121, 132, 173, 213
<i>Jämställdhetsombudsmannen c. Örebro läns landsting</i> , C-236/98, 30 marzo 2000 .....	128
<i>Jennifer Meyers c. Adjudication Officer</i> , C-116/94, 13 luglio 1995.....	121, 126, 127
<i>Johann Odar c. Baxter Deutschland GmbH</i> , C-152/11, 6 dicembre 2012.....	42, 60
<i>Julia Schnorbus c. Land Hessen</i> , C-79/99, 7 dicembre 2000.....	121, 126

<i>Jürgen Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg</i> [Grande Sezione], C-147/08, 10 maggio 2011 .....	121, 129
<i>K.B. c. National Health Service Pensions Agency e Secretary of State for Health</i> , C-117/01, 7 gennaio 2004 .....	172, 190
<i>Katarina Abrahamsson e Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist</i> , C-407/98, 6 luglio 2000 .....	43, 80, 82
<i>Kathleen Hill e Ann Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance</i> , C-243/95, 17 giugno 1998.....	171, 183
<i>Kjell Karlsson e a.</i> , C-292/97, 13 aprile 2000.....	36
<i>Kone Oyj e a. c. Commissione europea</i> , C-510/11 P, 24 ottobre 2013 .....	17
<i>Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton</i> , C-222/14, 16 luglio 2015.....	128, 162, 171, 178
<i>Kunqian Catherine Zhu e Man Lavette Chen c. Secretary of State for the Home Department</i> , C-200/02, 19 ottobre 2004 .....	174, 224
<i>Laurence Prinz c. Region Hannover e Philipp Seeberger c. Studentenwerk Heidelberg</i> , cause riunite C-523/11 e C-585/11, 18 luglio 2013.....	122, 144
<i>Leopold Schmitzer c. Bundesministerin für Inneres</i> [Grande Sezione], C-530/13, 11 novembre 2014.....	116
<i>Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)</i> [Grande Sezione], C-527/13, 14 aprile 2015 .....	252, 268
<i>Luisa Sabbatini Bertoni c. Parlamento europeo</i> , 20/71, 7 giugno 1972.....	129
<i>M.A. Roks, coniugata De Weerd, e a. c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen e a.</i> , C-343/92, 24 febbraio 1994.....	61, 183, 266
<i>Malgożata Runevič-Vardyn e Łukasz Paweł Wardyn c. Vilniaus miesto savivaldybės administracija e a.</i> , C-391/09, 12 maggio 2011 .....	124, 163, 242
<i>Margaret Kenny e a. c. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance e Commissioner of An Garda Síochána</i> , C-427/11, 28 febbraio 2013.....	171, 179
<i>Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary</i> , 222/84, 15 maggio 1986 .....	100, 105, 108
<i>María Auxiliadora Arjona Camacho c. Securitas Seguridad España, SA</i> , C-407/14, 17 dicembre 2015 .....	252, 274

<i>Maria do Céu Bragança Linares Verruga e a. c. Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche</i> , C-238/15, 14 dicembre 2016.....	103
<i>Maria Kowalska c. Freie und Hansestadt Hamburg</i> , C-33/89, 27 giugno 1990.....	61, 266
<i>Maria Luisa Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios</i> , C-438/99, 4 ottobre 2001.....	181
<i>Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo</i> , C-416/13, 13 novembre 2014.....	100, 107, 126, 173, 214
<i>Maurice Leone e Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i> , C-173/13, 7 luglio 2014.....	43, 82, 103, 180
<i>Michael Efler e a. c. Commissione europea</i> , Tribunale della funzione pubblica, T-754/14, 10 maggio 2017.....	164
<i>Minister voor Immigratie en Asiel c. X e Y e Z c. Minister voor Immigratie en Asiel</i> , cause riunite C-199/12 to C-201/12, 7 novembre 2013.....	172, 196
<i>Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești c. Ștefan Agafiței e a.</i> , C-310/10, 7 luglio 2011.....	67
<i>Mircea Florian Freitag</i> , C-541/15, 8 giugno 2017.....	163
<i>Mohamed Ali Ben Alaya c. Bundesrepublik Deutschland</i> , C-491/13, 10 settembre 2014.....	122, 144
<i>Mohamed Daoudi c. Bootes Plus SL e a.</i> , C-395/15, 1° dicembre 2016.....	26, 201, 204
<i>Nabiel Peter Bogendorff von Wolfersdorff c. Standesamt der Stadt Karlsruhe e Zentraler Juristischer Dienst der Stadt Karlsruhe</i> , C-438/14, 2 giugno 2016...	163
<i>Nadežda Riežniece c. Zemkopības ministrija e Lauku atbalsta dienests</i> , C-7/12, 20 giugno 2013.....	121, 128
<i>Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG</i> , C-423/15, 28 luglio 2016.....	252, 265
<i>North Western Health Board c. Margaret McKenna</i> , C-191/03, 8 settembre 2005....	49
<i>O. Tümer c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen</i> , C-311/13, 5 novembre 2014.....	225
<i>ÖBB Personenverkehr AG c. Gotthard Starjakob</i> , C-417/13, 28 gennaio 2015.....	116
<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten c. Wirtschaftskammer Österreich</i> [Grande Sezione], C-220/02, 8 giugno 2004...	129
<i>P. c. S e Cornwall County Council</i> , C-13/94, 30 aprile 1996.....	41, 48, 189

<i>Patrick Kelly c. National University of Ireland (University College, Dublin),</i> C-104/10, 21 luglio 2011 .....	251, 257
<i>Pedro Manuel Roca Álvarez c. Sesa Start España ETT SA,</i> C-104/09, 30 settembre 2010.....	124, 162
<i>Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia</i> <i>i sledprivatizatsionen kontrol,</i> C-406/15, 9 marzo 2017 .....	26, 67, 176, 201, 249
<i>Philip Morris Brands SARL e a. c. Secretary of State for Health,</i> C-547/14, 4 maggio 2016.....	164
<i>Procedimento penale c. Gilbert Even e Office national des pensions pour</i> <i>travailleurs salariés (ONPTS),</i> 207/78, 31 maggio 1979.....	138
<i>Procedimento relativo all'esecuzione di un mandato d'arresto</i> <i>europeo emesso nei confronti di João Pedro Lopes Da Silva Jorge</i> [Grande Sezione], C-42/11, 5 settembre 2012 .....	124, 169
<i>Pubblico ministero c. Robert Heinrich Maria Mutsch,</i> 137/84, 11 maggio 1985.....	139
<i>Q c. Commissione delle Comunità europee,</i> Tribunale della funzione pubblica, F-52/05, 9 dicembre 2008.....	70
<i>Raymond Kohll c. Union des caisses de maladie,</i> C-158/96, 28 aprile 1998.....	148
<i>Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith</i> <i>e Laura Perez,</i> C-167/97, 9 febbraio 1999.....	252, 269
<i>Regno di Spagna c. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord</i> [Grande Sezione], C-145/04, 12 settembre 2006 .....	164
<i>Reinhard Prigge e a. c. Deutsche Lufthansa AG</i> [Grande Sezione], C-447/09, 13 settembre 2011 .....	106, 117
<i>Roman Angonese c. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA,</i> C-281/98, 6 giugno 2000.....	174, 223
<i>S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law</i> [Grande Sezione], C-303/06, 17 luglio 2008 .....	41, 54, 67, 70
<i>Sabine Mayr c. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG</i> [Grande Sezione], C-506/06, 26 febbraio 2008.....	49
<i>Sabine von Colson e Elisabeth Kamann c. Land Nordrhein-Westfalen,</i> C-14/83, 9 aprile 1984 .....	273
<i>Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor</i> <i>racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV</i> [Grande Sezione], C-157/15, 14 marzo 2017 .....	175, 236

<i>Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions</i> , C-423/04, 27 aprile 2006.....	41, 53, 172, 190
<i>Seda Küçükdeveci c. Swedex GmbH &amp; Co. KG</i> [Grande Sezione], C-555/07, 19 gennaio 2010 .....	16, 212
<i>Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) e a.</i> [Grande Sezione], C-571/10, 24 aprile 2012.....	15, 39, 123, 150, 174, 225
<i>Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern</i> , C-207/98, 3 febbraio 2000.....	100, 108
<i>Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA</i> [Grande Sezione], C-13/05, 11 luglio 2006 .....	67, 200, 249
<i>Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG</i> , C-381/99, 26 giugno 2001.....	251, 257, 260
<i>Susanne Lewen c. Lothar Denda</i> , C-333/97, 21 ottobre 1999.....	129
<i>Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen</i> [Grande Sezione], C-267/06, 1° aprile 2008.....	41, 53, 57, 62, 196
<i>Tanja Kreil c. Repubblica federale di Germania</i> , C-285/98, 11 gennaio 2000..	100, 111
<i>The Queen, su istanza di The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) c. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform</i> , C-388/07, 5 marzo 2009.....	113, 118
<i>Thierry Delvigne c. Commune de Lesparre Médoc e Préfet de la Gironde</i> [Grande Sezione], C-650/13, 6 ottobre 2015 .....	165
<i>Thomas Specht e a. c. Land Berlin e Bundesrepublik Deutschland</i> , cause riunite da C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, 19 giugno 2014.....	113, 173, 214
<i>Torsten Hörnfeldt c. Posten Meddelande AB</i> , C-141/11, 5 luglio 2012 .....	116
<i>Ulf Kazimierz Radziejewski c. Kronofogdemyndigheten i Stockholm</i> , C-461/11, 8 novembre 2012 .....	240
<i>Ute Kleinsteuber c. Mars GmbH</i> , C-354/16, 13 luglio 2017 .....	99, 114
<i>V.G. Müller-Fauré c. Onderlinge Waarborgmaatschappij OZ Zorgverzekeringen UA e E.E.M. van Riet c. Onderlinge Waarborgmaatschappij ZAO Zorgverzekeringen</i> , C-385/99, 13 maggio 2003.....	148
<i>Vasil Ivanov Georgiev c. Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv</i> , cause riunite C-250/09 e C-268/09, 18 novembre 2010 .....	114

<i>Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Jovanna García-Nieto e a.</i> , C-299/14, 25 febbraio 2016 .....	122, 137
<i>Vincent Blazot c. Université de Liège e a.</i> , 24/86, 2 febbraio 1988.....	131
<i>Werner Mangold c. Rüdiger Helm</i> [Grande Sezione], C-144/04, 22 novembre 2005 .....	173, 211
<i>Wiebke Busch c. Klinikum Neustadt GmbH &amp; Co. Betriebs-KG</i> , C-320/01, 27 febbraio 2003 .....	181
<i>Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern</i> , C-356/12, 22 maggio 2014 .....	26, 36, 37, 41, 47, 103, 201
<i>X.</i> , C-318/13, 3 settembre 2014 .....	122, 136
<i>Z. c. A Government department e The Board of Management of a Community School</i> [Grande Sezione], C-363/12, 18 marzo 2014 .....	26, 171, 173, 182, 201, 203
<i>Zoi Chatzi c. Ypourgos Oikonomikon</i> , C-149/10, 16 settembre 2010.....	176, 238

## Giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo

<i>97 membri della Congregazione dei Testimoni di Geova di Gldani e 4 a. c.</i> <i>Georgia</i> , n. 71156/01, 3 maggio 2007 .....	93
<i>A.H. e a. c. Russia</i> , n. 6033/13 e 15 altre istanze, 17 gennaio 2017.....	31, 32, 124, 158
<i>Abdu c. Bulgaria</i> , n. 26827/08, 11 marzo 2014.....	89, 252, 270
<i>Al-Skeini e a. c. Regno Unito</i> [GC], n. 55721/07, 7 luglio 2011.....	27
<i>Alujer Fernandez e Caballero García c. Spagna</i> (dec.), n. 53072/99, 14 giugno 2001 .....	175, 231
<i>Anakomba Yula c. Belgio</i> , n. 45413/07, 10 marzo 2009.....	123, 155, 174, 227
<i>Andrejeva c. Lettonia</i> [GC], n. 55707/00, 18 febbraio 2009.....	33, 139, 174, 228
<i>Andrle c. Repubblica ceca</i> , n. 6268/08, 17 febbraio 2011 .....	119, 122, 139, 171, 186
<i>B.S. c. Spagna</i> , n. 47159/08, 24 luglio 2012.....	42, 65
<i>Bączkowski e a. c. Polonia</i> , n. 1543/06, 3 maggio 2007 .....	73, 166
<i>Bah c. Regno Unito</i> , n. 56328/07, 27 settembre 2011.....	122, 142
<i>Bélné Nagy c. Ungheria</i> [GC], n. 53080/13, 13 dicembre 2016 .....	139
<i>Belgian Linguistics Case</i> , nn. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 e 2126/64, 23 luglio 1968.....	175, 241



<i>Biao c. Danimarca</i> , n. 38590/10 [GC], 24 maggio 2016.....	17, 45, 57, 174, 220, 246
<i>Bigaeva c. Grecia</i> , n. 26713/05, 28 maggio 2009 .....	133
<i>Boacă e a. c. Romania</i> , n. 40355/11, 12 gennaio 2016.....	167, 174, 218
<i>Bouamar c. Belgio</i> , n. 9106/80, 29 febbraio 1988.....	124, 168, 173, 210
<i>Buckley c. Regno Unito</i> , n. 20348/92, 25 settembre 1996 .....	150
<i>Bulgakov c. Ucraina</i> , n. 59894/00, 11 settembre 2007 .....	242
<i>Burden c. Regno Unito</i> [GC], n. 13378/05, 29 aprile 2008.....	41, 45, 50, 101
<i>C. c. Belgio</i> , n. 21794/93, 7 agosto 1996 .....	174, 228
<i>Çam c. Turchia</i> , n. 51500/08, 23 febbraio 2016 .....	43, 84, 122, 146, 202
<i>Campbell e Cosans c. Regno Unito</i> , nn. 7511/76 e 7743/76, 25 febbraio 1982.....	235
<i>Carson e a. c. Regno Unito</i> [GC], n. 42184/05, 16 marzo 2010.....	45, 51, 247
<i>Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portogallo</i> , n. 17484/15, 25 luglio 2017 .....	42, 66
<i>Catan e a. c. Repubblica di Moldova e Russia</i> [GC], nn. 43370/04, 18454/06 e 8252/05, 19 ottobre 2012 .....	42, 74, 242
<i>Cha'are Shalom Ve Tsedek c. Francia</i> [GC], n. 27417/95, 27 giugno 2000 .....	175, 231
<i>Chassagnou e a. c. Francia</i> [GC], nn. 25088/94, 28331/95 e 28443/95, 29 aprile 1999.....	176, 239
<i>Christine Goodwin c. Regno Unito</i> [GC], n. 28957/95, 11 luglio 2002 .....	190
<i>Church of Scientology Moscow c. Russia</i> , n. 18147/02, 5 aprile 2007 .....	234
<i>Cusan e Fazzo c. Italia</i> , n. 77/07, 7 gennaio 2014.....	156, 187
<i>D.G. c. Irlanda</i> , n. 39474/98, 16 maggio 2002 .....	124, 168, 173, 210
<i>D.H. e a. c. Repubblica ceca</i> [GC], n. 57325/00, 13 novembre 2007 .....	42, 45, 57, 58, 61, 145, 252, 256, 260, 264, 270
<i>Danilenkov e a. c. Russia</i> , n. 67336/01, 30 luglio 2009 .....	121, 134, 247
<i>Delfi AS c. Estonia</i> [GC], n. 64569/09, 16 giugno 2015 .....	43, 95
<i>Demir e Baykara c. Turchia</i> [GC], n. 34503/97, 12 novembre 2008 .....	134
<i>Dhahbi c. Italia</i> , n. 17120/09, 8 aprile 2014.....	174, 227
<i>Di Trizio c. Svizzera</i> , n. 7186/09, 2 febbraio 2016 .....	61, 186, 252, 269
<i>Đorđević c. Croazia</i> , n. 41526/10, 24 luglio 2012.....	42, 73, 92
<i>Durisotto c. Italia</i> , n. 62804/13, 6 maggio 2014 .....	141
<i>E.B. e a. c. Austria</i> , nn. 31913/07, 38357/07, 48098/07, 48777/07 e 48779/07, 7 novembre 2013 .....	169, 172, 197
<i>E.B. c. Francia</i> [GC], n. 43546/02, 22 gennaio 2008 .....	156, 172, 197
<i>Ebrahimian c. Francia</i> , n. 64846/11, 26 novembre 2015 .....	175, 235

<i>Emel Boyraz c. Turchia</i> , n. 61960/08, 2 dicembre 2014.....	171, 184
<i>Engel e a. c. Paesi Bassi</i> , nn. 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72 e 5370/72, 8 giugno 1976.....	247
<i>Eremia c. Repubblica di Moldova</i> , n. 3564/11, 28 maggio 2013.....	91
<i>Eweida e a. c. Regno Unito</i> , nn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, 15 gennaio 2013.....	175, 233
<i>Fábián c. Ungheria</i> [GC], n. 78117/13, 5 settembre 2017.....	140, 247
<i>Fabris c. Francia</i> [GC], n. 16574/08, 7 febbraio 2013.....	239
<i>Fawsie c. Grecia</i> , n. 40080/07, 28 ottobre 2010.....	227
<i>Fretté c. Francia</i> , n. 36515/97, 26 febbraio 2002.....	196
<i>García Mateos c. Spagna</i> , n. 38285/09, 19 febbraio 2013.....	252, 275
<i>Gas e Dubois c. Francia</i> , n. 25951/07, 15 marzo 2012.....	157
<i>Gaygusuz c. Austria</i> , n. 17371/90, 16 settembre 1996.....	33, 139
<i>Glor c. Svizzera</i> , n. 13444/04, 30 aprile 2009.....	173, 205
<i>Gouri c. Francia</i> (dec.), n. 41069/11, 28 febbraio 2017.....	122, 142
<i>Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani c. Italia (n. 2)</i> , n. 26740/02, 31 maggio 2007.....	247
<i>Guberina c. Croazia</i> , n. 23682/13, 22 marzo 2016.....	41, 55, 101, 173, 205
<i>Halime Kılıç c. Turchia</i> , n. 63034/11, 28 giugno 2016.....	43, 92, 184
<i>Hämäläinen c. Finlandia</i> [GC], n. 37359/09, 16 luglio 2014.....	172, 191
<i>Handyside c. Regno Unito</i> , n. 5493/72, 7 dicembre 1976.....	244
<i>Harroudj c. Francia</i> , n. 43631/09, 04 ottobre 2012.....	25
<i>Hasan e Chaush c. Bulgaria</i> [GC], n. 30985/96, 26 ottobre 2000.....	234
<i>Herrmann c. Germania</i> [GC], n. 9300/07, 26 giugno 2012.....	239
<i>Hoogendijk c. Paesi Bassi</i> (dec.), n. 58641/00, 6 gennaio 2005.....	266
<i>Horváth e Kiss c. Ungheria</i> , n. 11146/11, 29 gennaio 2013.....	43, 84, 85, 145, 202
<i>Hulea c. Romania</i> , n. 33411/05, 2 ottobre 2012.....	252, 275
<i>Hunde c. Paesi Bassi</i> (dec.), n. 17931/16, 5 luglio 2016.....	123, 151
<i>I.B. c. Grecia</i> , n. 552/10, 3 ottobre 2013.....	121, 133
<i>Identoba e a. c. Georgia</i> , n. 73235/12, 12 maggio 2015.....	43, 90, 166, 191
<i>İzzettin Doğan e a. c. Turchia</i> [GC], n. 62649/10, 26 aprile 2016.....	175, 232, 234
<i>K.H. e a. c. Slovacchia</i> , n. 32881/04, 28 aprile 2009.....	141

<i>Kacper Nowakowski c. Polonia</i> , n. 32407/13, 10 gennaio 2017 .....	124, 161
<i>Karahmed c. Bulgaria</i> , n. 30587/13, 24 febbraio 2015 .....	95
<i>Karácsony e a. c. Ungheria</i> [GC], nn. 42461/13 e 44357/13, 17 maggio 2016 .....	167
<i>Karner c. Austria</i> , n. 40016/98, 24 luglio 2003 .....	172, 198
<i>Kemal Taşkın e a. c. Turchia</i> , nn. 30206/04, 37038/04, 43681/04, 45376/04, 12881/05, 28697/05, 32797/05 e 45609/05, 2 febbraio 2010 .....	242
<i>Khamtokhu e Aksenchik c. Russia</i> [GC], nn. 60367/08 e 961/11, 24 gennaio 2017 .....	15, 25, 31, 168, 186
<i>Konstantin Markin c. Russia</i> [GC], n. 30078/06, 22 marzo 2012 .....	171, 184, 185
<i>Koua Poirrez c. Francia</i> , n. 40892/98, 30 settembre 2003 .....	33, 139, 174, 230
<i>Kurić e a. c. Slovenia</i> [GC], n. 26828/06, 26 giugno 2012 .....	85
<i>Kurski c. Polonia</i> , n. 26115/10, 5 luglio 2016 .....	244
<i>Kurtulmuş c. Turchia</i> (dec.), n. 65500/01, 24 gennaio 2006 .....	235
<i>Lavida e a. c. Grecia</i> , n. 7973/10, 30 maggio 2013 .....	145
<i>Leyla Şahin c. Turchia</i> [GC], n. 44774/98, 10 novembre 2005 .....	235
<i>Loizidou c. Turchia</i> , n. 15318/89, 18 dicembre 1996 .....	27
<i>M.C. e A.C. c. Romania</i> , n. 12060/12, 12 aprile 2016 .....	89, 90, 167
<i>M.G. c. Turchia</i> , n. 646/10, 22 marzo 2016 .....	92, 184
<i>M'Bala M'Bala c. Francia</i> (dec.), n. 25239/13, 20 ottobre 2015 .....	43, 94
<i>Macalin Moxamed Sed Dahir c. Svizzera</i> (dec.), n. 12209/10, 15 settembre 2015 .....	175, 242
<i>Magyar Tartalomszolgáltatók Egyesülete e Index.hu Zrt c. Ungheria</i> , n. 22947/13, 2 febbraio 2016 .....	96
<i>Martzaklis e a. c. Grecia</i> , n. 20378/13, 9 luglio 2015 .....	124, 168
<i>Mazurek c. Francia</i> , n. 34406/97, 1 febbraio 2000 .....	157, 238
<i>Metropolitan Church of Bessarabia e a. c. Moldova</i> , n. 45701/99, 13 dicembre 2001 .....	234
<i>Milanović c. Serbia</i> , n. 44614/07, 14 dicembre 2010 .....	175, 232
<i>Moldovan e a. c. Romania (n. 2)</i> , nn. 41138/98 e 64320/01, 12 luglio 2005 .....	123, 150, 155
<i>Moustaquim c. Belgio</i> , n. 12313/86, 18 febbraio 1991 .....	174, 228
<i>Mozer c. Repubblica di Moldova e Russia</i> [GC], n. 11138/10, 23 febbraio 2016 .....	27
<i>Muñoz Díaz c. Spagna</i> , n. 49151/07, 8 dicembre 2009 .....	159
<i>Murray c. Paesi Bassi</i> [GC], n. 10511/10, 26 aprile 2016 .....	141

<i>N.B. c. Slovacchia</i> , n. 29518/10, 12 giugno 2012 .....	65
<i>Nachova e a. c. Bulgaria</i> [GC], nn. 43577/98 e 43579/98, 6 luglio 2005 .....	25, 91, 256, 259
<i>Novruk e a. c. Russia</i> , nn. 31039/11, 48511/11, 76810/12, 14618/13 e 13817/14, 15 marzo 2016.....	246, 247
<i>Nunez c. Norvegia</i> , n. 55597/09, 28 giugno 2011.....	228
<i>O.M. c. Ungheria</i> , n. 9912/15, 5 luglio 2016 .....	172, 199
<i>O'Donoghue e a. c. Regno Unito</i> , n. 34848/07, 14 dicembre 2010 .....	175, 233
<i>Oliari e a. c. Italia</i> , nn. 18766/11 e 36030/11, 21 luglio 2015.....	160
<i>Opuz c. Turchia</i> , n. 33401/02, 9 giugno 2009.....	91, 167, 184, 252, 271
<i>Oran c. Turchia</i> , nn. 28881/07 e 37920/07, 15 aprile 2014 .....	244
<i>Oršuš e a. c. Croazia</i> [GC], n. 15766/03, 16 marzo 2010.....	84, 145, 271
<i>Pajić c. Croazia</i> , n. 68453/13, 23 febbraio 2016 .....	124, 159
<i>Paraskeva Todorova c. Bulgaria</i> , n. 37193/07, 25 marzo 2010.....	123, 155
<i>Partei Die Friesen c. Germania</i> , n. 65480/10, 28 gennaio 2016.....	124, 166
<i>Party for a Democratic Society (DTP) e a. c. Turchia</i> , nn. 3840/10, 3870/10, 3878/10, 15616/10, 21919/10, 39118/10 e 37272/10, 12 gennaio 2016.....	167
<i>Perinçek c. Svizzera</i> [GC], n. 27510/08, 15 ottobre 2015 .....	43, 96
<i>Petrov c. Bulgaria</i> , n. 15197/02, 22 maggio 2008.....	50, 247
<i>Pichkur c. Ucraina</i> , n. 10441/06, 7 novembre 2013.....	15, 33, 247
<i>Pilav c. Bosnia-Erzegovina</i> , n. 41939/07, 9 giugno 2016.....	34, 124, 165
<i>Ponomaryovi c. Bulgaria</i> , n. 5335/05, 21 giugno 2011 .....	122, 145, 174, 229
<i>Pretty c. Regno Unito</i> , n. 2346/02, 29 aprile 2002 .....	46, 173, 206
<i>Price c. Regno Unito</i> , n. 33394/96, 10 luglio 2001 .....	173, 206
<i>R.B. c. Ungheria</i> , n. 64602/12, 12 aprile 2016 .....	89
<i>Rangelov c. Germania</i> , n. 5123/07, 22 marzo 2012 .....	174, 230
<i>Rasmussen c. Danimarca</i> , n. 8777/79, 28 novembre 1984.....	157, 161
<i>Redfearn c. Regno Unito</i> , n. 47335/06, 06 novembre 2012 .....	176, 245
<i>S.A.S. c. Francia</i> [GC], n. 43835/11, 1 luglio 2014.....	42, 66, 175, 234, 235
<i>S.L. c. Austria</i> , n. 45330/99, 9 gennaio 2003.....	169, 172, 196
<i>Sahin c. Germania</i> [GC], n. 30943/96, 8 luglio 2003 .....	247
<i>Saidoun c. Grecia</i> , n. 40083/07, 28 ottobre 2010.....	227
<i>Savez crkava «Riječ života» e a. c. Croazia</i> , n. 7798/08, 9 dicembre 2010.....	15, 34

<i>Schalk e Kopf c. Austria</i> , n. 30141/04, 24 giugno 2010 .....	172, 199
<i>Schwizgebel c. Svizzera</i> , n. 25762/07, 10 giugno 2010 .....	173, 209
<i>Sejdić e Finci c. Bosnia-Erzegovina</i> [GC], nn. 27996/06 e 34836/06, 22 dicembre 2009 .....	33, 174, 219
<i>Sidabras e Džiautas c. Lituania</i> , nn. 55480/00 e 59330/00, 27 luglio 2004 ...	133, 275
<i>Sidabras e a. c. Lituania</i> , nn. 50421/08 e 56213/08, 23 giugno 2015.....	247, 252, 275
<i>Škorjanec c. Croazia</i> , n. 25536/14, 28 marzo 2017 .....	43, 91, 219
<i>Sławomir Musiał c. Polonia</i> , n. 28300/06, 20 gennaio 2009 .....	141
<i>Smith e Grady c. Regno Unito</i> , nn. 33985/96 e 33986/96, 27 settembre 1999 .....	151
<i>Sommerfeld c. Germania</i> [GC], n. 31871/96, 8 luglio 2003.....	31, 157, 247
<i>Sousa Goucha c. Portogallo</i> , n. 70434/12, 22 marzo 2016 .....	97, 191
<i>Stasi c. Francia</i> , n. 25001/07, 20 ottobre 2011 .....	124, 168
<i>Stec e a. c. Regno Unito</i> [GC], nn. 65731/01 e 65900/01, 12 aprile 2006.....	33
<i>Stummer c. Austria</i> [GC], n. 37452/02, 7 luglio 2011 .....	122, 140, 142
<i>T. c. Regno Unito</i> [GC], n. 24724/94, 16 dicembre 1999 .....	173, 209
<i>Taddeucci e McCall c. Italia</i> , n. 51362/09, 30 giugno 2016 .....	159, 172, 197
<i>The Moscow Branch of the Salvation Army c. Russia</i> , n. 72881/01, 5 ottobre 2006.....	234
<i>Thlimmenos c. Grecia</i> [GC], n. 34369/97, 6 aprile 2000 .....	46
<i>Timishev c. Russia</i> , nn. 55762/00 e 55974/00, 13 dicembre 2005.....	218, 219, 251, 256
<i>Trabelsi c. Belgio</i> , n. 140/10, 4 settembre 2014 .....	228
<i>Turan Cakir c. Belgio</i> , n. 44256/06, 10 marzo 2009 .....	276
<i>Ünal Tekeli c. Turchia</i> , n. 29865/96, 16 novembre 2004.....	171, 187
<i>V. c. Regno Unito</i> [GC], n. 24888/94, 16 dicembre 1999 .....	173, 209
<i>V.C. c. Slovacchia</i> , n. 18968/07, 8 novembre 2011.....	65
<i>Vallianatos e a. c. Grecia</i> [GC], nn. 29381/09 e 32684/09, 7 novembre 2013 .....	124, 160
<i>Van Kück c. Germania</i> , n. 35968/97, 12 giugno 2003.....	172, 192
<i>Varnas c. Lituania</i> , n. 42615/06, 9 luglio 2013.....	50, 176, 247
<i>Vejdeland e a. c. Svezia</i> , n. 1813/07, 9 febbraio 2012.....	94
<i>Virabyan c. Armenia</i> , n. 40094/05, 2 ottobre 2012.....	43, 90, 176, 245, 251, 258
<i>Vojnity c. Ungheria</i> , n. 29617/07, 12 febbraio 2013.....	175, 231
<i>Vrountou c. Cipro</i> , n. 33631/06, 13 ottobre 2015 .....	123, 151

<i>Weller c. Ungheria</i> , n. 44399/05, 31 marzo 2009 .....	33, 55, 247
<i>Wolter e Sarfert c. Germania</i> , nn. 59752/13 e 66277/13, 23 marzo 2017 .....	176, 239
<i>X e a. c. Austria</i> [GC], n. 19010/07, 19 febbraio 2013 .....	124, 158
<i>Y.Y. c. Turchia</i> , n. 14793/08, 10 marzo 2015 .....	172, 192
<i>Zarb Adami c. Malta</i> , n. 17209/02, 20 giugno 2006 .....	31
<i>Zeïbek c. Grecia</i> , n. 46368/06, 9 luglio 2009 .....	174, 226

## Giurisprudenza del Comitato europeo dei diritti sociali

<i>Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italia</i> , ricorso n. 102/2013, 5 luglio 2016 .....	52, 176, 248, 255
<i>Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) c. Italia</i> , ricorso n. 58/2009, 25 giugno 2010 .....	221
<i>Confédération française démocratique du travail (CFDT) c. Francia</i> , ricorso n. 50/2008, 9 settembre 2009 .....	57
<i>Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia</i> , ricorso n. 91/2013, 12 ottobre 2015 .....	41, 51, 57, 85, 134, 143
<i>Conference of European Churches (CEC) c. Paesi Bassi</i> , ricorso n. 90/2013, 1 luglio 2014 .....	123, 153
<i>European Action of the Disabled (AEH) c. Francia</i> , ricorso n. 81/2012, 11 settembre 2013 .....	42, 59, 173, 207
<i>European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Francia</i> , ricorso n. 39/2006, 5 dicembre 2007 .....	152
<i>European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) c. Paesi Bassi</i> , ricorso n. 86/2012, 2 luglio 2014 .....	123, 153
<i>European Roma and Travellers Forum (ERTF) c. Repubblica ceca</i> , ricorso n. 104/2014, 17 maggio 2016 .....	221
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) c. Francia</i> , ricorso n. 51/2008, 10 ottobre 2010 .....	152
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) c. Irlanda</i> , ricorso n. 100/2013, 1 dicembre 2015 .....	174, 220, 221
<i>European Roma Rights Centre (ERRC) c. Portogallo</i> , ricorso n. 61/2010, 30 giugno 2011 .....	221

<i>Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvegia</i> , ricorso n. 74/2011, 2 luglio 2013.....	52, 134, 173, 210
<i>International Association Autism-Europe c. Francia</i> , ricorso n. 13/2002, 4 novembre 2003 .....	19, 57, 85, 207
<i>International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)</i> <i>c. Croazia</i> , ricorso n. 45/2007, 30 marzo 2009.....	147, 172, 200
<i>International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)</i> <i>c. Grecia</i> , ricorso n. 49/2008, 11 dicembre 2009.....	152
<i>International Movement ATD Fourth World c. Francia</i> , ricorso n. 33/2006, 5 dicembre 2007 .....	152
<i>International Planned Parenthood Federation – European Network (IPPF EN)</i> <i>c. Italia</i> , ricorso n. 87/2012, 10 settembre 2013 .....	143
<i>Mental Disability Advocacy Centre (MDAC) c. Bulgaria</i> , ricorso n. 41/2007, 3 giugno 2008.....	146, 255
<i>SUD Travail Affaires Sociales, SUD ANPE e SUD Collectivité Territoriales c.</i> <i>Francia</i> , ricorso n. 24/2004, 8 novembre 2005 .....	255
<i>The Central Association of Carers in Finland c. Finlandia</i> , ricorso n. 71/2011, 4 dicembre 2012 .....	43, 86

## Giurisprudenza dei tribunali nazionali

Austria, Bezirksgericht Döbling, <i>GZ 17 C 1597/05f-17</i> , 23 gennaio 2006.....	148
Austria, Corte costituzionale austriaca, <i>V 54/2014-20</i> , 9 dicembre 2014 .....	109
Austria, Corte suprema austriaca, <i>9 ObA 117/15</i> , 25 maggio 2016 .....	236
Austria, Tribunale amministrativo regionale per il Tirolo, <i>LVwG-</i> <i>2013/23/3455-2</i> , 14 gennaio 2014.....	243
Belgio, Consiglio di Stato, n. <i>228.752</i> , 14 ottobre 2014.....	236
Danimarca, Corte suprema di Danimarca, causa n. <i>15/2014</i> , 6 dicembre 2016.....	212
Danimarca, Corte suprema, causa <i>28/2015</i> , 14 dicembre 2015 .....	267
Francia, Corte di cassazione, sezione penale, <i>Easyjet c. Gianmartini e a.</i> , n. 13-81586, 15 dicembre 2015 .....	208

Francia, Corte di cassazione, sezione penale, n. <i>M 08-88.017</i> e n. 2074, 7 aprile 2009 .....	148
Francia, Corte di cassazione, sezione sociale, <i>M. Jean-François X... c. M. Serge Y... ; e a.</i> , n. 14-19.702, 1 giugno 2016 .....	71
Francia, Corte d'appello di Nîmes, <i>Lenormand contro Balenci</i> , n. 08/00907, 6 novembre 2008 .....	148
Francia, Ordinanza del Consiglio di Stato, nn. <i>402742</i> e <i>402777</i> , 26 agosto 2016..	236
Germania, Corte costituzionale, <i>1 BvR 471/10</i> , <i>1 BvR 1181/10</i> , 27 gennaio 2015 .....	236
Germania, Tribunale federale del lavoro, <i>2 AZR 579/12</i> , 25 aprile 2013 .....	112
Germania, Tribunale federale del lavoro, <i>8 AZR 638/14</i> , 18 febbraio 2016 .....	61
Germania, Tribunale del lavoro di Colonia, <i>Az. 9 Ca 4843/15</i> , 10 febbraio 2016 .....	77
Grecia, Giudice di pace di Atene, decisione n. <i>418/2016</i> , 23 settembre 2016.....	193
Macedonia del Nord, Tribunale di primo grado di Skopje II, <i>I RO n. 618/15</i> , 3 marzo 2016 .....	132
Polonia, Tribunale distrettuale di Varsavia (tribunale di secondo grado), <i>V Ca 3611/14</i> , 18 novembre 2015 .....	55
Polonia, Corte suprema polacca, <i>III PK 11/16</i> , 7 novembre 2016.....	133
Regno Unito, Employment Tribunal di Bristol, <i>McFarlane e a. c. easyjet Airline Company</i> , ET/1401496/15 e ET/3401933/15, 29 settembre 2016.....	76
Regno Unito, Employment Appeal Tribunal, <i>Kelly c. Covance Laboratories Limited</i> , UKEAT/0186/15/LA, 20 ottobre 2015 .....	243
Regno Unito, Employment Appeal Tribunal, <i>XC Trains Ltd c. CD &amp; Ors</i> , UKEAT/0331/15/LA, 28 luglio 2016 .....	59
Regno Unito, High Court del Regno Unito, <i>Amicus MSF Section, R. (su domanda di) c. Secretary of State for Trade and Industry</i> , EWHC 860 (Admin), 26 aprile 2004 .....	112
Romania, Consiglio nazionale per la lotta alla discriminazione, <i>decisione 349</i> , 4 maggio 2016.....	153
Svezia, Corte d'Appello, <i>Mediatore contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale contro A.S.</i> , T-3562-06, 11 febbraio 2008 .....	148



Svezia, Corte Suprema, <i>Escape Bar and Restaurant contro Mediatore per le discriminazioni fondate sull'origine etnica</i> , T-2224-07, 1 ottobre 2008.....	265
Ungheria, Autorità per la parità di trattamento, <i>causa n. 72</i> , aprile 2008.....	148
Ungheria, Autorità per la parità di trattamento, <i>decisione n. 654/2009</i> , 20 dicembre 2009 .....	72





## Riferimenti normativi

### Strumenti del CDE

Carta europea per le lingue regionali o minoritarie (5 novembre 1992)

Carta sociale europea (18 ottobre 1961)

Carta sociale europea (riveduta) (3 maggio 1996)

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani (16 maggio 2005)

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (11 maggio 2011)

Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (4 novembre 1950)

Convenzione europea sulla nazionalità (6 novembre 1997)

Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (4 novembre 1950)

Convenzione sui diritti dell'uomo e la biomedicina (4 aprile 1997)

Convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali (1° febbraio 1995)

Protocollo aggiuntivo alla convenzione sulla criminalità informatica relativo alla criminalizzazione degli atti di natura razzista e xenofoba commessi attraverso l'uso di sistemi informatici (28 gennaio 2003)

## Strumenti dell'UE

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Dichiarazione del Consiglio, del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro (19 dicembre 1991)

Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (19 dicembre 1978)

Direttiva sull'uguaglianza razziale 2000/43/CE (29 giugno 2000)

Direttiva sulla parità di trattamento 76/207/CEE (9 febbraio 1976)

Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione 2000/78/CE (27 novembre 2000)

Direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi 2004/113/CE (13 dicembre 2004)

Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione), 2006/54/CE (5 luglio 2006)

Raccomandazione della Commissione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

Trattato che istituisce la Comunità economica europea (25 marzo 1957)

Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009)

## Strumenti internazionali

Convenzione delle Nazioni Unite contro la tortura (9 dicembre 1975)

Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (18 dicembre 1979)

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo (20 novembre 1989)

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (13 dicembre 2006)

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (4 gennaio 1969)

Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (10 dicembre 1948)

Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (16 dicembre 1966)

Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali  
(16 dicembre 1966)





## Nota sulle citazioni

La giurisprudenza di cui sopra fornisce ai lettori informazioni esaurienti che permettono di reperire il testo completo delle sentenze trattate. Ciò può risultare utile qualora il lettore desideri esaminare in modo più approfondito il ragionamento e l'analisi applicati dal tribunale per pervenire alla decisione.

La giurisprudenza cui si fa riferimento nella presente pubblicazione proviene in buona parte da cause esaminate dalla CGUE o dalla Cedu; pertanto è ad esse che si riferisce il resto dell'analisi. Tecniche analoghe possono nondimeno essere usate qualora si faccia ricorso alle banche dati della giurisprudenza nazionale.

È possibile accedere alla giurisprudenza della Cedu tramite il portale [HUDOC](#), che offre accesso gratuito alla giurisprudenza della Cedu: il portale HUDOC comprende un motore di ricerca di facile impiego che permette di reperire agevolmente la giurisprudenza desiderata. Il metodo più semplice per consultare una causa consiste nell'inserire il numero di domanda nel riquadro denominato «Application Number».

Per reperire la giurisprudenza della CGUE, il lettore può accedere al motore di ricerca [CURIA](#), che offre accesso gratuito alla giurisprudenza della CGUE. Il sito CURIA contiene un motore di ricerca di facile impiego che permette di reperire agevolmente la giurisprudenza desiderata. Il metodo più semplice per consultare una causa consiste nell'inserire il numero della causa nel riquadro denominato «N. di causa».

In alternativa, i due motori di ricerca indicati (o qualsiasi motore di ricerca utilizzato) permettono agli utenti di visualizzare i procedimenti in base alla data. Il reperimento della giurisprudenza ricercata mediante la visualizzazione per data della sentenza è facilitato dall'indicazione della data di tutte le cause cui si rimanda nel presente manuale.



Numerose informazioni sull’Agenzia dell’Unione europea per i diritti fondamentali sono disponibili su Internet. È possibile accedervi attraverso il sito Internet della FRA all’indirizzo [fra.europa.eu](http://fra.europa.eu).

Ulteriori informazioni sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell’uomo sono disponibili sul sito web della Corte: [echr.coe.int](http://echr.coe.int). Il portale di ricerca HUDOC fornisce accesso alle sentenze e alle decisioni in inglese e/o francese, traduzioni in altre lingue, sintesi giuridiche, comunicati stampa e altre informazioni sui lavori della Corte: <http://HUDOC.echr.coe.int>.

## **Come ottenere le pubblicazioni del Consiglio d’Europa**

Consiglio d’Europa Pubblicazioni realizza prestazioni in tutti i settori di riferimento dell’Organizzazione, compresi i diritti umani, le scienze giuridiche, la salute, l’etica, gli affari sociali, l’ambiente, l’istruzione, la cultura, lo sport, la gioventù e il patrimonio architettonico. Libri e pubblicazioni elettroniche dal vasto catalogo possono essere ordinati online: <http://book.coe.int/>.

Una sala di lettura virtuale consente agli utenti di consultare gratuitamente estratti dalle principali opere appena pubblicate o i test integrali di alcuni documenti ufficiali.

Il testo integrale delle Convenzioni del Consiglio d’Europa e informazioni correlate sono disponibili sul sito web dell’Ufficio dei Trattati: <http://conventions.coe.int/>.

## **Per contattare l’UE**

### **Di persona**

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l’Unione europea. Potete trovare l’indirizzo del centro più vicino sul sito: [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)

### **Telefonicamente o per email**

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull’Unione europea. Il servizio è contattabile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al seguente numero standard: +32 22999696, oppure
- per posta elettronica tramite: [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)

## **Per informarsi sull’UE**

### **Online**

Il portale Europa contiene informazioni sull’Unione europea in tutte le lingue ufficiali: [https://europa.eu/european-union/index\\_it](https://europa.eu/european-union/index_it)

### **Pubblicazioni dell’UE**

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell’UE gratuite e a pagamento dal sito: <https://publications.europa.eu/it/publications>. Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)).

### **Legislazione dell’UE e documenti correlati**

La banca dati Eur-Lex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

### **Open data dell’UE**

Il portale Open Data dell’UE (<http://data.europa.eu/euodp/it/data/>) dà accesso a un’ampia serie di dati prodotti dall’UE. I dati possono essere utilizzati e riutilizzati gratuitamente per fini commerciali e non commerciali.

Il diritto europeo in materia di non discriminazione, costituito dalle direttive dell'UE contro la discriminazione e dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), in particolare l'articolo 14 e il protocollo n. 12, vieta le discriminazioni in tutta una serie di contesti e per tutta una serie di motivi. Il presente manuale passa in rassegna il diritto europeo in materia di non discriminazione derivante da queste due fonti quali sistemi complementari, attingendo a entrambi in modo intercambiabile, quando si sovrappongono, ed evidenziando le differenze dove esistono. Contiene inoltre riferimenti ad altri strumenti del Consiglio d'Europa, in particolare la Carta sociale europea, nonché ai pertinenti strumenti delle Nazioni Unite. A fronte della vasta giurisprudenza prodotta dalla Corte europea dei diritti dell'uomo e dalla Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di non discriminazione, è parso opportuno presentare, in una forma accessibile, un manuale rivolto agli operatori del diritto, vale a dire giudici, procuratori, avvocati e agenti delle forze di polizia dell'Unione europea, degli Stati membri del Consiglio d'Europa e di altri paesi.

---

**AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI**  
Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienna – Austria  
Tel. +43 (1) 580 30-0 – fax +43 (1) 580 30-693  
[fra.europa.eu](http://fra.europa.eu) – [@EURightsAgency](https://twitter.com/EURightsAgency)

**CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO**  
**CONSIGLIO D'EUROPA**  
67075 Strasburgo Cedex – Francia  
Tel. +33 (0) 3 88 41 20 18 – fax +33 (0) 3 88 41 27 30  
[echr.coe.int](http://echr.coe.int) – [publishing@echr.coe.int](mailto:publishing@echr.coe.int)



Ufficio delle pubblicazioni  
dell'Unione europea