



**CURRICULUM DI DIRITTO E PROCESSO DEL LAVORO 2017**

SALA DELLE COLONNE - Tribunale di Bologna – 23 GIUGNO 2017

**DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEL  
RAPPORTO DI LAVORO**

***ORIENTAMENTO SESSUALE E ACCESSO AL  
LAVORO***

***Avv. Sara Passante***

La protezione contro la  
discriminazione fondata  
sull'orientamento sessuale nel  
diritto dell'Unione europea e nel  
diritto «interno»

**NELL'ACCESSO AL LAVORO**

## Le fonti

### Fonti europee:

**Art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**  
efficacia immediata dei principi generali dell'ordinamento dell'Unione –  
Trattato Lisbona 2009 attribuisce la stessa efficacia dei Trattati alla Carta dei  
diritti fondamentali dell'Unione Europea

**IL GIUDICE NAZIONALE DEVE ASSICURARE AL SINGOLO LA TUTELA  
RICONOSCIUTA DALL'ORDINAMENTO COMUNITARIO DISAPPLICANDO LA  
NORMATIVA NAZIONALE CONFLIGGENTE**

**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

### Fonti nazionali:

#### **art. 15 SL**

**D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216** (modificato dall'art. 8-septies l. 101/2008 per la  
materia di interesse ) sulla parità di trattamento in materia di  
occupazione e condizioni di lavoro

#### **Art . 10 D.lgs. 276/2003**

# **Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

Campo di applicazione:

- Accesso all'occupazione (selezione, reclutamento) lavoratori autonomi e subordinati indipendentemente ramo attività e per tutti i livelli e «gerarchie» professionali
- Condizioni di lavoro (licenziamento, retribuzione, organizzazione del personale, promozioni,...)
  - Diritti sindacali e di affiliazione

Campo di applicazione “**ristretto**” del  
divieto di discriminazioni fondate  
sull’orientamento sessuale (solo  
accesso al lavoro – condizioni lavoro)  
rispetto a quello previsto in relazione  
alla  
discriminazione fondata sul genere o  
sul fattore etnico-razziale:

Il D.Lgs. 2 luglio 2003 n. 216, modificato dalla Legge 6 giugno **2008 n. 101** a seguito di procedura di infrazione, **ha recepito la Direttiva europea sull'Eguaglianza nel Lavoro (EC 2000/78 del 27 novembre 2000).**

La legge di modifica ha eliminato il regime speciale di eccezione alla normativa anti-discriminazione inizialmente concesso alle Forze Armate - ha esteso la possibilità di ricorrere in giudizio, oltre che ai maggiori sindacati, anche alle associazioni ed organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso – ha riformulato la disposizione sulla prova

**art. 2 c. 1:** per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta  
discriminazione diretta: quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, età o orientamento sessuale una persona è trattata meno favorevolmente di quanto **sia, sia stata o sarebbe trattata** un'altra persona in una situazione analoga

discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento **apparentemente neutri** possono mettere in una situazione di **particolare svantaggio**, rispetto ad altre persone, coloro che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o orientamento sessuale (a meno che finalità legittima mezzi appropriati e necessari)

Direttiva n. 2000/78/CE e recepimento in Italia (d.lgs. n. 216/2003)–

Definizione di “orientamento sessuale”

- In astratto: “preferenze o inclinazioni di una persona di ordine sessuale”;

- In termini concreti: “condotte, pratiche, espressioni o manifestazioni varie (fisiche, verbali e non verbali) di natura sessuale”

(L. Calafà, Il nuovo diritto antidiscriminatorio, Giuffrè, p. 178 e M.Bonini Baraldi «la discriminazione sulla base orientamento..»)

- Preferibile il termine «orientamento sessuale» a quello di «tendenza sessuale»

L'omosessualità è stata presente come forma di disturbo mentale nel “Manuale diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali” (DSM) fino al 1980, anno che ha visto la sua derubricazione da tale manuale in seguito alla pubblicazione del DSM-II, terza edizione del DSM. Anche l'OMS nel 1990 ha cancellato l'omosessualità dal suo manuale diagnostico

Direttiva n. 2000/78/CE  
recepimento in Italia con **d.lgs. n.  
216/2003**

stesso

campo di applicazione:

condizioni di accesso all'occupazione - selezione del  
personale  
nonché

Casi di licenziamento, mancata promozione, altre  
«conseguenze» legate al rapporto di lavoro per orientamento  
sessuale

vedi giurisprudenza CG UE su coppie omosessuali

caso **CG UE, Maruko** – pensione di reversibilità:

interpretazione comunitaria del concetto di retribuzione versus prestazione di sicurezza sociale o di protezione sociale (clausola di esenzione art. 3 c. 3 direttiva); **caso Romer** CG UE C-147/08

**Giurisprudenza italiana:** Tribunale di Milano, sez. lavoro, 15.12.2009, C. c. Cassa Mutua Nazionale per il Personale BCC, sull'estensione della nozione di convivenza more uxorio tanto alle coppie eterosessuali quanto alle coppie omosessuali.

La norma dello statuto della Cassa Mutua per il personale dipendente di Banche di Credito Cooperativo fa riferimento alla convivenza *more uxorio* e tale locuzione, secondo il Tribunale, sta ad esprimere un modo di vivere come conviventi conforme sia alla convivenza omosessuale che a quella eterosessuale. Per tali motivi il Tribunale di Milano ordinava alla Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo l'iscrizione del convivente del ricorrente.

La Corte di Appello di Milano conferma l'interpretazione del Giudice di primo grado, aggiungendo *“l'applicazione del principio di buona fede porta a escludere che all'espressione <convivenza more uxorio> possa essere riconosciuto il significato attribuitole in un'epoca ormai risalente, dovendo la stessa essere interpretata in considerazione dell'attuale realtà economico-sociale, degli stessi schemi oggi socialmente riconosciuti”*. A tale proposito la Corte di Appello di Milano richiamava nella propria motivazione la sentenza della Corte costituzionale n. 138/2010, la sentenza CEDU 24 giugno 2010

... oggi

L.n.76 del 2016

**disciplina delle unioni civili registrate**

**Art.1, comma 20 impone l'applicazione ad ognuna delle parti di un'unione civile tra persone dello stesso sesso delle disposizioni di legge, di regolamento, di contratto collettivo contenenti la parola «coniuge» ovvero termini equivalenti o riferite al «matrimonio» al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso**

Direttiva n. 2000/78/CE e recepimento in Italia (d.lgs. n. 216/2003) –

## **DEROGHE al divieto di discriminazione:**

«Nel rispetto dei principi di **proporzionalità** e **ragionevolezza**, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, **non costituiscono atti di discriminazione** ai sensi dell'articolo 2 **quelle differenze di trattamento** dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, **qualora, per la natura dell'attività lavorativa** o per il **contesto in cui essa viene espletata**, si tratti di **caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante** ai fini dello svolgimento dell'attività medesima»(d. lgs. 216/2003 art. 3, 3° co.).

## **BEN DIVERSO DAL TESTO DIRETTIVA**

### **Art.4, comma 1 direttiva 78/2000/CE**

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, **gli Stati membri possono stabilire** che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 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**»

- L'art. 4 comma 1 ha un contenuto «generico» che lascia margini di discrezionalità agli Stati membri, ma non fa riferimento alcuno al criterio della «ragionevolezza» / margini del tutto valutativi e idonei a frustrare obiettivo di tutela della Direttiva, specie con riferimento a fattori come l'orientamento sessuale per i quali **è difficile rappresentarsi la obiettiva essenzialità ai fini dello svolgimento attività lavorativa** (mentre più intensi sono i condizionamenti di modelli di relazioni dominanti)

**dir. 78/2000/CE 23° considerando**

**«In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuale costituisce un **requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione»**

**norma**

**di stretta interpretazione**

per evitare di frustrare l'obiettivo di tutela della Direttiva specie con riferimento a fattori come **l'orientamento sessuale** per i quali è **difficile rappresentarsi la obiettiva essenzialità ai fini dello svolgimento attività lavorativa** (mentre più intensi sono i condizionamenti di modelli di relazioni dominanti)

## Eccezioni relative alle organizzazioni di tendenza

- **Art. 4.2 DIRETTIVA 200/78**

Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in Art. vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della direttiva, **disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali**, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, **per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.**

## Segue art. 4 comma 2 Direttiva

Tale differenza di trattamento si applica **tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario**, e non può giustificare una **discriminazione basata su altri motivi**

Diritto delle chiese o di 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 della organizzazione

## Art. 3 comma 5 dlgs 276/2003

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

## Art. 3 comma 5

- Rapporto tra tali disposizioni ( relative alle organizzazioni di tendenza) e il fattore orientamento sessuale (questione: chiesa la cui etica ritenga come doverose certe condotte concernenti le relazioni sessuali)
- **L'art.4 c.2 non consente discriminazioni nei rapporti di lavoro per motivi diversi da religione e convinzioni personali. La norma esclude ex se dall'area della deroga differenziazioni fondate sull'orientamento sessuale.**
- Orientamento sessuale: AUTONOMO fattore di protezione nella Direttiva NON ASSIMILABILE alle convinzioni personali ( vedi E.Tarquini ); **comunque applicazione tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario**

**Applicazione di tali principi in giurisprudenza  
Sentenza Tribunale di Rovereto ottobre 2016:**

discriminazione per orientamento sessuale nell'accesso al lavoro e non  
per motivi religiosi

Non si ritengono operanti le limitazioni **art.3 comma 3**,  
né quelle **art.3 comma 5 secondo**»: l'orientamento sessuale di  
un'insegnante – per di più di ed. ar. quale era la lavoratrice è fattore  
estraneo alla tendenza ideologica dell'Istituto.

## Confermata da Corte Appello Trento 3.3.2017

pretesa legittimità dell' Istituto, in quanto di ispirazione religiosa cattolica, di effettuare una selezione del personale insegnante fondata sulla discriminazione per orientamento sessuale in quanto alla omosessualità sarebbero connesse convinzioni personali contrarie alla concezione dell'ordine morale dell'ordine religioso che gestisce la scuola

### secondo la Corte:

**l'Istituto non è una comunità religiosa, ma una scuola paritaria** ai sensi L. 62/00, gestita da un ordine religioso. Fa parte del sistema nazionale di istruzione, gode delle libertà di cui all'art.33 Cost. ma nel rispetto degli altri principi e libertà protetti dalla Costituzione  
irrilevanza richiami a sentenze CEDU Obst/ Germania e Siebenhaar/Germania (si trattava di comunità religiose)

Un certo orientamento sessuale dell'insegnante non può essere richiesto quale requisito essenziale e determinante, secondo principi di ragionevolezza e proporzionalità per lo svolgimento dell'attività lavorativa (**art.3 comma 3**)

- Orientamento sessuale e vita privata dell'insegnante non assumono rilevanza nell'insegnamento della materia di ed. art. in una scuola paritaria ancorchè gestita da un ordine religioso
- Non invocabilità delle ragioni legittime di cui all'art. **3 comma 5**, che autorizzano differenze di trattamento basate sulla **religione o convinzioni personali** qualora «requisito essenziale, legittimo, giustificato» per lo svolgimento attività lavorativa, per la natura delle attività professionali svolte da enti o organizzazioni, per il contesto in cui sono espletate, tenuto conto dell'etica della organizzazione.

- non sussiste il presupposto del requisito essenziale legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa :
- 1) l'attività professionale dell'Istituto è quella di una scuola paritaria ;
- 2) l'attività svolta dalla lavoratrice è di insegnamento di materie artistiche;
- 3) l'etica della organizzazione rispetto alla attività scolastica è quella del progetto educativo della scuola paritaria, che non contiene alcuna adesione alle regole del catechismo cattolico quale tratto caratterizzante
- In ogni caso: l'eccezione al principio di parità di trattamento di cui all'art. 3 comma 5 non può giustificare discriminazioni basate su motivi diversi da quelli relativi alla «religione» e «convinzioni personali»

- Il termine orientamento sessuale ricomprende il concetto non solo di «contatto erotico» ma anche l'instaurarsi di una convivenza stabile
- Qualora all'aver espresso o a non aver celato un certo orientamento sessuale consegua una disparità di trattamento vi è tutela nella Direttiva (discriminazione diretta)
- Non si può impedire al soggetto di fare «coming out» ovvero di scegliere se esprimere il proprio orientamento sessuale

## Soggetti tutelati dalla norma

Questione della discriminazione “percepita” (a)

- e/o per “associazione” (b)
- a) Riguardo ad atti, patti o comportamenti che coinvolgono un omosessuale o bisessuale *erroneamente* ritenuto tale;
- b) Riguardo ad atti, patti o comportamenti che coinvolgono *l’associazione ad omosessuali o bisessuali o ad iniziative ad essi riconducibili* e che comportano un trattamento deteriore di una persona che non lo è.

## Soggetti tutelati dalla norma

- La direttiva protegge sia la persona che soffre di un trattamento deteriore in quanto appartenente alla categoria protetta sia la persona che soffre di un trattamento deteriore sulla scorta del motivo dell'orientamento sessuale.
  - a) Nella Direttiva e nella legislazione italiana di recepimento **non sono stati aggiunti** pronomi personali come “*suo*” alla definizione del divieto (interpretazione letterale) Si garantisce tutela tout court sulla base di un orientamento sessuale non sulla base dell'orientamento sessuale della vittima
  - b) Giudizio di comparazione anche «ipotetico» (sarebbe)

**c)** Il considerando n. 31 della direttiva riguardo all'onere della prova stabilisce che non spetta al convenuto dimostrare l'orientamento sessuale dell'attore (Interpretazione logico-sistematica: problemi di tutela della riservatezza – si lascerebbero spazi alle contestazioni su appartenenza soggetto ad un orientamento sessuale)

**d)** un'interpretazione restrittiva della direttiva finirebbe per privarla di una parte importante del suo effetto utile (Giurisprudenza della Corte di Giustizia europea, causa *Coleman* 303/06, 17 luglio 2008, par. 33-50-51 – protezione anche di soggetto diverso ma «associato») protezione discriminazione anche «potenziale»

Estensione «portata» Direttiva - Sentenza Corte 17.7.2008  
S. Coleman Causa C-303/06

- Secondo quanto statuito dalla Corte di Giustizia, ***“la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt.1 e 2, nn.1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili.”***
- In particolare i Giudici comunitari hanno osservato che “qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, **e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio**, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest’ultimo ha bisogno, **un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett.a)”** della **direttiva 2000/78/CE**. Anche il divieto di molestie di cui all’art.2, n.3 non è limitato alle persone affette esse stesse da disabilità. Integrano pertanto la violazione del divieto di molestie anche i comportamenti non desiderati nei confronti di una persona che viene molestata per il fatto di avere stretti rapporti con una persona portatrice di handicap .

# Tutela giurisdizionale

- Legittimazione ad agire anche delle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o interesse lesa: a) In nome e/o per conto del soggetto passivo; b) Direttamente nei casi di discriminazione collettiva ove non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese.

## **DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE POTENZIALE ovvero PRIVA DI SOGGETTI IMMEDIATAMENTE LESI**

**Caso Feryn C 54/07:** discriminazione diretta – causa promossa da una Associazione di tutela delle vittime di «razzismo».

«la circostanza che un datore di lavoro dichiara pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una certa origine etnica o razziale, **circostanza che in modo evidente è idonea a dissuadere fortemente determinati candidati dal proporre le loro candidature e, quindi, a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro,** configura una discriminazione diretta nell'assunzione ai sensi della direttiva 2000/43. **L'esistenza di siffatta discriminazione diretta non presuppone un denunciante identificabile che asserisca di essere stato vittima di tale discriminazione** (punti 24-25).

sempre caso Feryn

Secondo la Corte L'obiettivo di promuovere le condizioni per una partecipazione più attiva sul mercato del lavoro sarebbe difficilmente raggiungibile **se la sfera di applicazione della direttiva 2000/43 fosse circoscritta alle sole ipotesi in cui un candidato scartato per un posto di lavoro e che si reputi vittima di una discriminazione diretta abbia avviato una procedura giudiziaria nei confronti del datore di lavoro.**

...Sempre caso Feryn

Dichiarazioni con cui un datore di lavoro rende pubblicamente noto che nell'ambito della sua politica di assunzioni non assumerà lavoratori dipendenti aventi un determinato fattore di rischio : **possono essere fatti idonei a fondare la presunzione di una politica di assunzione discriminatoria, con la conseguenza che incombe sul datore di lavoro la prova di non aver violato il principio di parità di trattamento** (dimostrare che la prassi effettiva delle assunzioni non corrisponde a tali dichiarazioni)

## **Dichiarazioni pubbliche di natura discriminatoria responsabilità dell'atto discriminatorio**

- **Caso Asociatia Accept Causa C-81/12**

Discriminazione collettiva fondata sull'orientamento sessuale: sussiste anche se le dichiarazioni controverse provengono da una persona che si presenta ed è percepita, nei mezzi di informazione e nella società, come il principale dirigente di tale squadra professionistica, senza che sia per questo necessario che disponga della capacità di vincolare e rappresentare giuridicamente tale società in materia di assunzioni.

## Dichiarazioni pubbliche di natura discriminatoria responsabilità dell'atto discriminatorio

- La Corte afferma che *«l'autore delle dichiarazioni relative alla politica delle assunzioni di una determinata entità ...non deve per forza giuridicamente disporre della capacità di definire in modo diretto tale politica o di vincolare o rappresentare questa entità in materia di assunzioni»*. La società datrice di lavoro **non può limitarsi ad attribuire ad altri** (l'azionista di maggioranza uscente) le dichiarazioni discriminatorie per confutare l'esistenza di fatti che consentono di presumere che esista una politica di assunzione del personale discriminatoria (**nessuna presa di distanza ufficiale da parte della società**)

- Interpretazione evolutiva artt. 2 e 10 Direttiva 00/78/CE: la realtà mediatica dell'immaginario collettivo diventa strumento di affermazione della responsabilità giuridica – influenza dichiarazioni nel mercato di riferimento – mancanza di qualsiasi smentita o presa di distanza
- Onere prova: Dimostrare che la politica di reclutamento non è discriminatoria senza violare la riservatezza delle parti, dimostrare di aver preso le distanze dalle dichiarazioni

## dichiarazione pubblica di natura discriminatoria

- Per Feryn, come per Becali (l'azionista di maggioranza della società calcistica rumena) e per Taormina quella compiuta mediante dichiarazioni alla stampa non è una discriminazione ma una «libera manifestazione del pensiero»
- **Tribunale di Bergamo 6-8-2014 e Corte Appello di Brescia 11.12.2014:** la libertà di manifestazione del pensiero non può violare altri principi costituzionali ( artt. 2,3,4,35 Costituzione).

## Legittimazione processuale ai sensi dell'art. 5 dlgs 216/2003

- La legittimazione processuale ai sensi dell'art. 5 dlgs 216/2003 è riconosciuta ad associazioni NON necessariamente rappresentative del diritto o interesse leso in senso stretto in quanto costituite da soggetti portatori di un diritto o di un interesse coincidente con quello della organizzazione o associazione: è sufficiente che l'associazione sia portatrice dell'interesse collettivo leso ( Tribunale Bergamo e Corte Appello Brescia cit.)

Legittimazione processuale ai sensi dell'art. 5 dlgs  
216/2003

- Corte Appello Brescia: «la legittimazione ad agire va interpretata nella misura più lata possibile giacchè ciò impongono i principi europei di leale cooperazione..»
- Ciò che caratterizza le associazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso non è l'appartenenza dei singoli associati alla categoria del soggetto leso **bensì lo scopo che si prefiggono**

Legittimazione processuale ai sensi dell'art. 5 dlgs  
216/2003

- Coerenza di tale interpretazione con art. 9 Direttiva ove si evoca il ruolo delle «associazioni, organizzazioni, altre persone giuridiche ...che abbiano interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate»

## Divagazioni sui casi licenziamento organizzazioni «religiose» citati da C.A. Trento

- **Caso Schuth** : La Corte ribadisce la necessità della sussistenza di un legame fra la natura dell'impiego svolto e la decisione presa dall'autorità religiosa. Proprio in virtù di questo fattore, la Corte decide di accogliere il ricorso Schuth, condannando la Germania per violazione del diritto alla vita familiare del soggetto coinvolto,
- **Obst** : la Corte stabilisce che l'assenza o l'assottigliamento del vincolo di fiducia fra un dirigente ed il suo datore di lavoro (in questo caso l'organizzazione religiosa) sia un motivo sufficiente per condurre ad un licenziamento.

Nel caso del signor Schuth non sussisteva un «legame» o nesso rilevante fra la decisione dell'autorità religiosa di licenziare l'organista e il fatto che egli avesse intrattenuto rapporti extramatrimoniali con altra persona. Mentre diverso è il caso Obst: si tratta di un soggetto che rappresenta pubblicamente una organizzazione religiosa.

## Ancora comunità religiose

Caso Siebnhaar : si conferma l'applicazione del medesimo criterio confermando legittimità del licenziamento di una dipendente di una parrocchia protestante che nel corso del suo rapporto di lavoro aveva abbracciato altra fede religiosa.

La decisione dell'organizzazione religiosa di licenziare la signora Siebnhaar sembra avere un legame davvero labile con il suo impiego presso la parrocchia protestante, non fosse che la Siebnhaar aveva svolto pubblicamente attività di proselitismo per il nuovo credo cui aveva deciso di aderire.

Si afferma la necessità di un forte legame di fiducia fra l'organizzazione religiosa e il dipendente.

# Rimedi e sanzioni

- **Tutela specifica ripristinatoria**

mira a ristabilire le condizioni di fatto e di diritto che caratterizzavano la situazione del soggetto leso prima della violazione

- **Tutela risarcitoria : funzione**

**DISSUASIVA** ( tenere conto della forza offensiva e mortificante del comportamento – diffusione –reiterazione)

e

**RIPARATORIA** ( porre il patrimonio nella stessa consistenza che esso avrebbe avuto ove non si fosse verificato l'inadempimento o l'illecito)

## **art. 28 dlgs 150/2011 Altre sanzioni:**

pubblicazione del provvedimento su un quotidiano a tiratura

nazionale, a spese del convenuto

revoca o esclusione da agevolazioni finanziarie o creditizie concesse dallo Stato o da enti pubblici o esclusione dagli appalti di opere, forniture e servizi (art. 44 comma 11 d.lgs. 286/1998 n. 286)

## sanzioni

- Nel caso *Associata Acc.* Si discute della effettività del sistema di enforcement previsto a livello nazionale a tutela delle situazioni di discriminazione. In particolare la Corte si chiede se la sanzione dell'ammonimento, l'unica prevista dall'ordinamento rumeno, sia, in questo caso, adeguata alla gravità dell'ipotesi discriminatoria posta in essere.

«qualora emergesse che in linea di principio nell'ordinamento giuridico rumeno la sanzione dell'ammonimento viene inflitta unicamente in casi di infrazioni meramente marginali, ciò indurrebbe a ritenere che la sanzione non sia adeguata»

## sanzioni

- Punto di interesse è quello in cui la Corte ricorda che, qualora la disciplina nazionale non venga dal giudice *a quo* considerata come adeguata trasposizione della direttiva, allora il giudice è tenuto ad interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima



***Grazie***

***Avv. Sara Passante***