

IL SEMINARIO DI BRUXELLES SULL'ANTIDISCRIMINAZIONE***La sfida europea sull'antidiscriminazione
tra le politiche della Commissione e il diritto vivente della Corte
di giustizia UE***

In un clima generalizzato di pericolosa regressione nella tutela dei diritti, l'Europa non ha dimenticato il tema della discriminazione, nella consapevolezza che le alte affermazioni di principio contenute nella Carta di Nizza e nelle direttive di settore necessitano di concreta attuazione. Occorre, invero, mettere le vittime nelle condizioni di poter invocare e ricevere tutela dei propri diritti fondamentali. È stato questo il *fil rouge* del seminario organizzato sotto l'egida della Commissione Ue, dalla Rete europea degli esperti in diritto dell'antidiscriminazione, in collaborazione con la Rete in materia di uguaglianza di genere, tenutosi a Bruxelles il 28 novembre 2014.

Lo scopo del seminario è stato quello di fornire ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi sulla effettiva attuazione delle direttive europee in materia di uguaglianza e di antidiscriminazione, nonché di scambiarsi prassi ed esperienze. I lavori sono stati introdotti dalla relazione di Mrs. Goldsmith, professore emerito in materia di diritti umani, che ha evidenziato la necessità di fornire alle vittime adeguati strumenti di tutela giurisdizionale, ai quali devono affiancarsi presidi alternativi, come la mediazione, gli organismi di garanzia e l'imposizione di obblighi di attuazione del principio di uguaglianza.

Nel semestre di presidenza italiana si sono svolte importanti negoziazioni fra Parlamento e Consiglio, in ordine a proposte relative al congedo parentale, in attuazione delle direttive in materia di discriminazione, declinata nella duplice forma, diretta e indiretta, secondo le definizioni enunciate dalla direttiva n. 2000/78 CE. Mentre nel primo caso il trattamento meno favorevole in ragione dell'appartenenza ad una categoria oggetto di discriminazione è esplicitato, più subdola e dunque maggiormente meritevole di attenzione appare la forma indiretta, nella quale disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutrali, si possono ripercuotere negativamente sulla persona in virtù della sua appartenenza etnica, di genere, di religione e via dicendo, a meno che tali disposizioni, criteri o prassi non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima.

In tema di discriminazione di genere, uno dei principali ambiti di applicazione è quello del lavoro. Va, in particolare, ricordata la direttiva n.

2010/18/UE, che si applica a parità di condizioni a tutti i lavoratori di ambo i sessi, a prescindere dal tipo di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o interinale). Va altresì menzionata la direttiva n. 2006/54/CE relativa alle pari opportunità e alla parità di trattamento fra uomini e donne, in materia di occupazione e di impiego.

È all'attenzione della Commissione il dato che, sebbene le donne costituiscano il 60% della popolazione laureata, risultano tuttora meno retribuite degli uomini, nella misura stimata nel 16%. Inoltre, la componente femminile è maggiormente presente nel lavoro *part-time*, ed è spesso costretta a interrompere la carriera, per dedicarsi in via esclusiva a compiti di cura familiare. Ciò contribuisce ad aumentare la discriminazione di genere nella quantificazione delle pensioni, con un divario calcolato nella misura del 39%. Inoltre, le donne accedono con maggiore difficoltà alle posizioni di vertice e, in particolare rappresentano una percentuale di appena il 17,8% dei quadri dirigenziali delle aziende.

Tale divario incide negativamente anche sugli uomini, che hanno minori diritti di congedo per ragioni familiari, sicché appare evidente il condizionamento delle normative interne agli Stati, a causa di stereotipi relativi ai ruoli di genere, nell'ambito del lavoro e della famiglia. Ciò rappresenta uno dei principali ostacoli al contemperamento tra vita lavorativa e familiare, sia per gli uomini che per le donne.

Quanto al divario tra gli stipendi per ragioni di genere, notevoli progressi si sono registrati a seguito della raccomandazione emessa l'8 marzo 2014 dalla Commissione, al fine di promuovere la trasparenza nella determinazione delle retribuzioni e di aumentare la presenza femminile nei quadri dirigenziali delle imprese. Vengono individuati alcuni strumenti perequativi, come il diritto dei lavoratori di chiedere informazioni sugli stipendi, sulle relazioni periodiche delle società datrici di lavoro e sulla contrattazione collettiva in materia retributiva. Significativi passi in avanti si sono da ultimo registrati, con riferimento alla perequazione tra i generi nei processi decisionali e all'indipendenza economica delle donne.

Un altro settore in cui si annida la discriminazione di genere è quello della distinzione fra lavoro *part-time* e lavoro a tempo indeterminato. La marginalizzazione delle donne in lavori precari si è acuita negli ultimi tempi, anche a causa della dilagante crisi economica. La Commissione sta implementando politiche e misure di tutela, per colpire la discriminazione nel lavoro a tempo indeterminato, riconducibile allo stato di gravidanza o di maternità della lavoratrice.

Un ruolo importante in questo settore è stato, inoltre, svolto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia UE, a partire dai *leading-case Jenkins, C-96/80* e *Bilka, C-170/84*, relativi al principio della parità di

retribuzione tra uomini e donne, sotto il duplice profilo dello stipendio-base e del trattamento pensionistico, sino al più recente caso spagnolo *Elbal Moreno*, C-385/11, in cui la Corte ha ritenuto la normativa spagnola in materia di pensioni di vecchiaia contributive dei lavoratori a tempo parziale discriminatoria, in quanto impone ai lavoratori a tempo parziale (categoria composta per la maggior parte da donne) una contribuzione proporzionalmente maggiore. Da ultimo, va ricordato il caso *Leone*, C-173/13, nel quale la Corte ha ritenuto che un regime di maggiorazione di pensione, a meno che non possa essere giustificato da un obiettivo legittimo di politica sociale, genera una discriminazione indiretta in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile.

Sul congedo parentale, vanno menzionati: il caso C-588/12, *Lyreco Belgium c. Rogiers*, in cui si è opinato che il risarcimento per illegittimità del licenziamento è sempre dovuto per intero, anche nel caso in cui il lavoratore percepisca una retribuzione inferiore, perché occupato con un orario ridotto in forza di un congedo parentale; e i casi finlandesi riuniti C-512/11 e C-513/11, nei quali la Corte ha ritenuto discriminatoria una disposizione di diritto nazionale, che non garantisca ad una lavoratrice gestante, che interrompa un congedo parentale non retribuito per godere, con effetto immediato, di un congedo di maternità, il mantenimento della retribuzione alla quale avrebbe avuto diritto, se tale congedo di maternità fosse stato preceduto da un periodo minimo di ripresa del lavoro. Va, infine, ricordato il caso italiano C-595/12, *Napoli c. Ministero della giustizia*, in cui è stata ritenuta discriminatoria la normativa interna, che consente l'esclusione della lavoratrice in congedo per maternità da un corso di formazione professionale, che costituisca un titolo a fini di carriera.

Tra le decisioni assunte nel 2014 dalla Corte di giustizia UE sulla discriminazione di genere, vanno ricordate due importanti pronunce, in cui invece la Corte europea ha espresso una valutazione prudentiale su un tema eticamente sensibile, come quello della maternità surrogata: nei casi C-363/12, *Z. c. Governo irlandese* e C-167/12, *C.D. c. S.T.*, la Corte ha deciso che la normativa comunitaria non attribuisce il diritto al congedo parentale alla madre committente, pur essendo consentito agli Stati membri di derogare a questo *standard* minimo in senso più favorevole alla stessa.

Quanto alle esperienze e prassi virtuose instaurate negli Stati membri, l'Europa guarda con estremo interesse ad un progetto avviato di recente nel nostro Paese, di cui si è dato conto nel corso del seminario. Si tratta del Progetto UNAR, varato dall'Ufficio antidiscriminazione presso

il Ministero delle pari opportunità, in cooperazione con il Consiglio nazionale forense, di istituzione di un fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione. Tale progetto mira a combattere la discriminazione occulta, consentendo alle vittime di discriminazione di agire in giudizio, qualora non possano permettersi di pagare la loro difesa, ma non abbiano i requisiti per l'accesso al patrocinio a spese dello Stato. Il fondo fornisce alle persone, che risultino averne diritto, un'anticipazione di € 600,00 per ciascun grado di giudizio. È stata istituita un'apposita commissione, al fine di selezionare le domande meritevoli di accoglimento, di seguire l'andamento del processo a tutela delle vittime e di compiere un monitoraggio conclusivo dell'andamento del progetto, che verrà reso pubblico nel 2016.

In definitiva, il nostro Paese ha manifestato piena consapevolezza che la lotta per la parità di genere non deve limitarsi alla mera proibizione dei comportamenti discriminatori. Occorre soprattutto promuovere concreti strumenti operativi per consentire ai soggetti deboli, e perciò vittime di discriminazione, di far valere i propri diritti, dentro come fuori dalle aule di giustizia.

VALERIA MONTARULI