



I principi di uguaglianza e non discriminazione, una prospettiva di diritto comparato

Unione europea



STUDIO

EPRS | Servizio Ricerca del Parlamento europeo

Unità Biblioteca di diritto comparato
PE 679.060 – Gennaio 2021

IT

I PRINCIPI DI UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE, UNA PROSPETTIVA DI DIRITTO COMPARATO

Unione europea

STUDIO

Gennaio 2021

Sintesi

Il presente studio fa parte di un progetto più ampio il cui scopo è quello di analizzare, nella prospettiva del diritto comparato, i principi di eguaglianza e di non discriminazione.

Nelle pagine che seguono verrà esaminato come tali principi si siano affermati nell'ordinamento giuridico dell'Unione europea.

Ci si soffermerà in particolare sul riconoscimento di tali principi, sia nelle fonti di diritto primario (i trattati istitutivi) sia in quelle di diritto secondario (regolamenti e direttive), nonché attraverso la lettura e l'interpretazione evolutiva che di essi ha dato la giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Si evidenzierà inoltre come da un approccio sociale e prevalentemente giuslavoristico, tali principi abbiano assunto nel tempo un ruolo e una portata sempre più ampia, finendo per estendersi, quale parametro di legittimità, all'attività svolta dall'Unione in tutti i settori di competenza dell'Unione ed assurgere a diritti fondamentali, che trovano oggi esplicito accoglimento e consacrazione nel testo della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Da ultimo si cercherà di mettere in luce quali sono i limiti e le eccezioni alla tutela di tali diritti, evidenziando gli ulteriori diritti ritenuti altrettanto meritevoli di tutela suscettibili di entrare in gioco richiedendo di essere adeguatamente (contro)bilanciati, come pure verrà evidenziato il rischio di eventuali distorsioni applicative idonee a generare forme di discriminazione "a rovescio".

AUTORE

Questo studio è stato scritto dal **Prof. Dr. Vincenzo SALVATORE**, Ordinario di Diritto dell'Unione europea nell'Università degli Studi dell'Insubria, Varese (Italia), su richiesta della Unità "Biblioteca di diritto comparato", Direzione generale dei Servizi di ricerca parlamentare (DG EPRS), Segretariato generale del Parlamento europeo.

EDITORE

Prof. Dr. Ignacio DÍEZ PARRA, Capo della Unità "Biblioteca di diritto comparato"
Per contattare la Unità "Biblioteca di diritto comparato", si prega di scrivere a:
EPRS-ComparativeLaw@europarl.europa.eu

VERSIONI LINGUISTICHE

Originale: IT

Traduzioni: DE, ES, FR

Il documento è disponibile sul seguente sito Internet: <http://www.europarl.europa.eu/thinktank>

LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Le opinioni espresse nel presente documento sono esclusivamente riconducibili alla responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente la posizione ufficiale del Parlamento europeo.

Sono autorizzate la riproduzione e la traduzione per finalità non commerciali, a condizione che venga citata la fonte, che venga preventivamente informata l'unità responsabile ed inviata una copia della pubblicazione all'indirizzo elettronico sopra indicato.

Manoscritto completato nel mese di gennaio 2021

Bruxelles © Unione europea, 2021

Crediti fotografici: © sergign / Adobe Stock.

PE 679.060

Carta	ISBN 978-92-846-7711-5	DOI:10.2861/173	QA-03-21-040-IT-C
PDF	ISBN 978-92-846-7714-6	DOI:10.2861/206066	QA-03-21-040-IT-N

Indice

Indice delle abbreviazioni	VI
Sommario	VIII
I. Introduzione: Breve evoluzione storica	1
I.1. L'influenza della CEDU	1
I.2. Trattato di Parigi (1951)	2
I.3. Trattato di Roma (1957)	2
I.4. Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989)	4
I.5. Trattato di Maastricht (1992)	4
I.6. Trattato di Amsterdam (1997)	5
I.7. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000)	7
I.8. Istituzione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (2006)	7
I.9. Trattato di Lisbona (rinvio)	7
II. Legislazione in materia	9
II.1. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2007)	9
II.2. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nei trattati	11
II.3. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nei regolamenti e nelle direttive: un approccio settoriale	13
II.4. I principi di uguaglianza e non discriminazione nello Statuto dei funzionari	17
II.5. Legislazione <i>in fieri</i>	20
II.5.1. La proposta di adozione di una direttiva orizzontale antidiscriminazione	20
II.5.2. La proposta di adozione di una direttiva sulla parità di genere nelle società quotate	22
III. La giurisprudenza più rilevante	24
III.1. L'orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia	24
III.2. Il principio di parità di retribuzione: la sentenza <i>Defrenne/SABENA</i> (C-43/75)	24
III.3. Le successive pronunce sull'applicazione dei principi di uguaglianza e di divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro e in materia di previdenza sociale	26
III.3.1. Le sentenze <i>Bilka</i> (C-170/84) e <i>Barber</i> (C-262/88)	27
III.3.2. La sentenza <i>Marschall</i> (C-409/95)	28
III.3.3. Le sentenze <i>Commissione c. Italia</i> (C-46/07) e <i>Commissione c. Grecia</i> (C-559/07)	29
III.3.4. La sentenza <i>Petya Milkova</i> (C-406/15)	29
III.4. Le sentenze sulla tutela della gravidanza, del puerperio e dell'allattamento	31
III.4.1. La sentenza <i>Hofmann</i> (C-184/83)	31
III.4.2. La sentenza <i>Dekker</i> (C-177/88)	32
III.4.3. La sentenza <i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c.</i> <i>Dansk Arbejdsgiverforening</i> (C-179/88)	33
III.4.4. La sentenza <i>Høj Pedersen</i> (C-66/96)	35
III.4.5. La sentenza <i>Mayr</i> (C-506/06)	36
III.4.6. La sentenza <i>Otero Ramos</i> (C-531/15)	38
III.5. Il divieto di discriminazione per quanto concerne l'accesso a beni e servizi: la sentenza <i>Test-Achats</i> (C-236/09)	40
III.6. La disparità di trattamento giustificata da esigenze professionali essenziali: la sentenza <i>Commissione c. Francia</i> (C-318/86)	41
III.7. Le azioni positive: la sentenza <i>Kalanke</i> (C-450/93)	43

III.8. Il divieto di discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale	45
III.8.1. La sentenza <i>Grant</i> (C-249/96)	45
III.8.2. La sentenza <i>Maruko</i> (C-267/06)	46
III.8.3. La sentenza <i>Hay</i> (C-267/12).....	47
III.8.4. La sentenza <i>Léger</i> (C-528/13).....	49
III.8.5. La sentenza <i>Coman</i> (C-673/16).....	50
IV. Le nozioni di uguaglianza e non discriminazione: limiti attuali e futuri	53
IV.1. Il conflitto tra esigenze parimenti meritevoli di tutela.....	53
IV.2. Discriminazioni positive e discriminazioni "al contrario"	54
IV.3. Ambiti e limiti di derogabilità.....	55
V. Conclusioni.....	56
Elenco dei regolamenti e delle direttive citate	57
Elenco delle sentenze citate	58
Bibliografia	59
Sitografia	61

Indice dei riquadri

RIQUADRO 1	2
Disposizioni del Trattato di Parigi (1951).....	2
RIQUADRO 2	3
Disposizioni del Trattato di Roma (1957).....	3
RIQUADRO 3	4
Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori	4
RIQUADRO 4	5
Trattato di Maastricht, Titolo I, Articolo F, n. 2	5
RIQUADRO 5	5
Accordo sulla politica sociale, allegato al Trattato di Maastricht, art. 6.....	5
RIQUADRO 6	6
Disposizioni introdotte dal Trattato di Amsterdam (1997) che modificano il TCE	6
RIQUADRO 7	9
Disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (versione 2007).....	9
RIQUADRO 8	11
Disposizioni del TUE.....	11
RIQUADRO 9	12
Disposizioni del TFUE.....	12
RIQUADRO 10	15
Disposizioni introdotte dalla direttiva 2000/78/CE.....	15
RIQUADRO 11	18
Disposizioni dello Statuto dei funzionari.....	18
RIQUADRO 12	26
Sentenza della Corte dell'8 aprile 1976, causa C-43/75, <i>Defrenne/SABENA</i> , punto 40.....	26
RIQUADRO 13	27
Sentenza della Corte del 13 maggio 1986, causa C-170/84, <i>Bilka</i> , punto 31	27

RIQUADRO 14	27
Sentenza della Corte del 17 maggio 1990, causa C-262/88, <i>Barber</i> , punti 32 e 34..... 27	
RIQUADRO 15	28
Sentenza della Corte del 11 novembre 1997, causa C-409/95, <i>Marschall</i> , punti 33-35 ... 28	
RIQUADRO 16	29
Sentenza della Corte del 13 novembre 2008, causa C-46/07, <i>Commissione c. Italia</i> , punto 59	
RIQUADRO 17	29
Sentenza della Corte del 26 marzo 2009, causa C-559/07, <i>Commissione c. Grecia</i> , punto 84(1)	
RIQUADRO 18	30
Sentenza della Corte del 9 marzo 2017, causa C-406/15, <i>Petya Milkova</i> , punto 64..... 30	
RIQUADRO 19	32
Sentenza della Corte del 12 luglio 1984, causa C-184/83, <i>Hofmann</i> , punti 26-28 32	
RIQUADRO 20	33
Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, causa C-177/88, <i>Dekker</i> , punti 12 e 14 33	
RIQUADRO 21	34
Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, causa C-179/88, <i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening</i> , punti 13-19... 34	
RIQUADRO 22	36
Sentenza della Corte del 19 novembre 1988, causa C-66/96, <i>Høj Pedersen</i> , punti 35 36	
RIQUADRO 23	38
Sentenza della Corte del 25 febbraio 2008, causa C-506/06, <i>Mayr</i> , punti 52-54 38	
RIQUADRO 24	39
Sentenza della Corte del 19 ottobre 2017, causa C-531/15, <i>Otero Ramos</i> , punti 56-59 e 63	
RIQUADRO 25	41
Sentenza della Corte del 1° marzo 2011, causa C-236/09, <i>Test-Achats</i> , punti 28-33 41	
RIQUADRO 26	42
Sentenza della Corte del 30 giugno 1988, causa C-318/86, <i>Commissione c. Francia</i> , punto 30	
RIQUADRO 27	44
Sentenza della Corte del 17 ottobre 1995, causa C-450/93, <i>Kalanke</i> , punti 16-18 e 21-24..... 44	
RIQUADRO 28	46
Sentenza della Corte del 17 febbraio 1998, causa C-249/96, <i>Grant</i> , punto 35..... 46	
RIQUADRO 29	47
Sentenza della Corte del 1° aprile 2008, causa C-267/06, <i>Maruko</i> , punti 67 e 73..... 47	
RIQUADRO 30	48
Sentenza della Corte del 12 dicembre 2013, causa C-267/12, <i>Hay</i> , punti 43-47 48	
RIQUADRO 31	50
Sentenza della Corte del 29 aprile 2015, causa C-528/13, <i>Léger</i> , punto 69 50	
RIQUADRO 32	52
Sentenza della Corte del 5 giugno 2018, causa C-673/16, <i>Coman</i> , punti 45-46 e 50-51..... 52	

Indice delle abbreviazioni

a.	Altri
AIPN	Autorità investita del potere di nomina
art.	Articolo
c.	Contro
cap.	Capitolo
Carta	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
c.d.	Cosiddetto/a
CEDU	Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali
CEEA	Comunità europea dell'energia atomica
CEE	Comunità economica europea
cfr.	Confronta
CGUE	Corte di giustizia dell'Unione europea
cit.	Citato/a
Corte EDU	Corte europea dei diritti dell'uomo
e.g.	Ad esempio (<i>Exempli gratia</i>)
GUCE	Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee
GUUE	Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea
i.e.	Cioè (<i>Id est</i>)
JORF	Journal officiel de la République française
lett.	Lettera
n.	Numero
nn.	Numeri
par.	Paragrafo
parr.	Paragrafi
PE	Parlamento europeo
p.	Pagina
pp.	Pagine
Protocollo	Protocollo sui privilegi e sulle immunità dell'Unione europea
RAA	Regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea
s.m.i.	Successive modifiche e integrazioni
Spiegazioni	Spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali

ss.	Seguenti
Statuto	Statuto dei funzionari dell'Unione europea
TCE	Trattato istitutivo della Comunità europea
TFUE	Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
TUE	Trattato sull'Unione europea
UE	Unione europea
v.	Vedi

Sommario

Lo studio si propone di esaminare la rilevanza attribuita ai principi di uguaglianza e non discriminazione nell'ordinamento giuridico dell'Unione europea.

La parte introduttiva illustrerà come tali principi abbiano trovato accoglimento nei trattati istitutivi delle Comunità e come la loro accezione e la loro portata siano state progressivamente ampliati, assumendo sempre maggiore rilevanza nel corso degli anni, grazie all'interpretazione estensiva data dalla Corte di giustizia e, da ultimo, al loro riconoscimento nell'ambito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, oggi allegata al Trattato sull'Unione europea ed avente lo stesso valore delle norme in esso contenute (art. 6 TUE).

Verranno successivamente analizzate le principali fonti di diritto derivato (regolamenti e direttive) che recepiscono tali principi quali criteri informatori di discipline settoriali – inizialmente con un *focus* sulla parità di trattamento e il divieto di discriminazione in ambito lavorativo al fine di facilitare la mobilità transfrontaliera dei lavoratori e dei professionisti ma successivamente estesi a numerosi altri ambiti di regolamentazione fino ad assurgere a principi fondamentali la cui inosservanza è tale da determinare l'illegittimità delle norme adottate nei più disparati ambiti di intervento attribuiti alle competenze dell'Unione - nonché delle disposizioni applicabili ai rapporti di impiego tra l'Unione e i propri funzionari, ovvero di quelle contenute nei regolamenti di funzionamento delle istituzioni.

Esamineremo poi le principali pronunce della Corte di Giustizia mettendo in risalto il contributo offerto dai giudici di Lussemburgo all'interpretazione di tali principi nel solco di un percorso evolutivo che consente oggi di affermarne la rilevanza trasversale e la loro forza di resistenza rispetto a diritti concorrenti il cui esercizio possa comportarne un pregiudizio, tollerando solo in casi eccezionali e nel rispetto dei rigorosi criteri applicativi individuati dalla giurisprudenza dei giudici di Lussemburgo alcune specifiche limitazioni.

Un'ulteriore parte dello studio sarà dedicata all'analisi della accezione e della portata attuale di tali principi e del loro impatto nell'esercizio delle competenze attribuite all'Unione europea, mettendo in luce le criticità e le zone d'ombra, con particolare riguardo alle fattispecie di discriminazione c.d. positiva o a quelle di discriminazione c.d. a rovescio, definendo preliminarmente il significato di tali nozioni. Nel medesimo contesto verranno poi considerati da un lato i potenziali fenomeni di applicazione abusiva di tali principi e, dall'altro, la limitazione che alla loro applicazione può essere imposta, in virtù di deroghe ed eccezioni di cui pure verrà definito l'ambito di applicazione.

La parte conclusiva dello studio sarà dedicata alla valutazione della situazione attuale, con particolare riferimento al rapporto tra l'applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione in rapporto all'applicazione di altri principi e alla tutela di altri diritti di interesse generale, valutando in particolare l'equilibrio determinatosi tra regola ed eccezione e prospettando possibili soluzioni che consentano di migliorarne il bilanciamento in considerazione anche delle sfide future che l'Unione europea dovrà affrontare.

I. Introduzione: Breve evoluzione storica

I principi di uguaglianza e non discriminazione – a differenza di quanto avviene nella maggior parte degli ordinamenti nazionali dove gli stessi frequentemente sono geneticamente riconducibili nel novero dei principi fondamentali su cui si fondano le moderne costituzioni – trovano, sin dalle prime fasi del processo di integrazione europea, collocazione all'interno dei trattati istitutivi delle Comunità europee, non in quanto principi fondamentali ma a presupposto della parità di trattamento e del divieto di discriminazioni sulla base della nazionalità, che costituiscono altrettanti cardini che consentono l'attuazione dei principi di libera circolazione (delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali) su cui si fonda la realizzazione del mercato interno.

Vedremo tuttavia in prosieguo di trattazione (V. cap. III) come il principio di non discriminazione, sancito ed invocato, almeno originariamente, soprattutto per tutelare la parità di accesso e l'assoggettamento alle medesime condizioni di impiego per quanto riguarda il mercato del lavoro troverà più ampia affermazione negli anni successivi, grazie soprattutto alle numerose pronunce della Corte di giustizia, la cui giurisprudenza si colloca nel solco dell'interpretazione offerta dalla copiosa giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo.

Quest'ultima ha reiteratamente affermato come i principi di uguaglianza e di non discriminazione si pongano a fondamento di ogni società democratica e rappresentino il presupposto per il suo progresso e per la piena realizzazione dell'individuo.

I.1. L'influenza della CEDU

Il principio di non discriminazione che, come vedremo¹, si pone a corollario e si impone a tutela del principio di uguaglianza, è sancito dall'art. 14 della CEDU, rubricato "*Divieto di discriminazione*", il cui testo recita:

"Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione".

Al principio di uguaglianza fra coniugi fa poi riferimento l'art. 5 del protocollo n. 7 alla CEDU, affermando che entrambi hanno gli stessi diritti e responsabilità civili nei rapporti tra di essi e nelle loro relazioni con i loro figli riguardo al matrimonio, durante il matrimonio e in caso di suo scioglimento.

Bisognerà tuttavia attendere l'adozione del Protocollo n. 12 - aperto alla firma degli Stati membri della CEDU il 4 novembre 2000, in occasione della celebrazione del cinquantenario della CEDU, ed entrato in vigore il 4 novembre 2005 al raggiungimento della decima ratifica – per vedere esteso il principio di non discriminazione a tutti i diritti previsti dalla legge (e non solo a quelli sanciti dalla CEDU, come previsto dall'art. 14 CEDU), nella consapevolezza da parte degli Stati contraenti che: "*tutte le persone sono uguali innanzi alla legge e hanno diritto alla stessa protezione da parte della legge*".

¹ V., *infra*, cap. IV.1.

L'articolo 1 del Protocollo addizionale n. 12 alla CEDU, rubricato "Divieto generale di discriminazione", prevede testualmente che:

"1. Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione.

2. Nessuno potrà essere oggetto di discriminazione da parte di una qualsivoglia autorità pubblica per i motivi menzionati al paragrafo 1"

Il Protocollo elimina cioè la precedente restrizione e garantisce che nessuno possa subire discriminazioni per nessuna ragione da parte di nessuna autorità pubblica.

I.2. Trattato di Parigi (1951)

L'art. 3(b) del [Trattato di Parigi del 18 aprile 1951](#)², istitutivo della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA), stabilisce che gli organi della Comunità debbano assicurare a tutti gli utilizzatori del mercato comune "eguale accesso" alle fonti di produzione mentre il successivo art. 4(b) sancisce l'incompatibilità con il mercato comune del carbone e dell'acciaio, stabilendone conseguentemente l'abolizione e il divieto, di qualsiasi disposizione che crei discriminazione fra gli operatori economici.

RIQUADRO 1

Disposizioni del Trattato di Parigi (1951)

Art. 3

"Nel quadro delle loro rispettive attribuzioni e nell'interesse comune gli organi della Comunità devono: (...)

b) assicurare a tutti gli utilizzatori del mercato comune che si trovino in pari condizioni, un eguale accesso alle fonti di produzione; (...)"

Art. 4

"Nell'interno della Comunità sono ritenuti incompatibili con il mercato comune del carbone e dell'acciaio e, in conseguenza, sono aboliti e vietati nei modi previsti dal presente Trattato: (...)

b) le disposizioni e i sistemi che creino una discriminazione fra produttori, fra acquirenti o fra consumatori, specie per quanto concerne le condizioni di prezzo o di consegna e le tariffe dei trasporti, come pure le disposizioni e i sistemi che ostacolano la libera scelta del fornitore da parte dell'acquirente; (...)"

I.3. Trattato di Roma (1957)

Più numerose le disposizioni che contemplano riferimenti ai principi di uguaglianza e non discriminazione contenute nel [Trattato di Roma del 25 marzo 1957](#)³, istitutivo della Comunità economica europea.

Fra le tante, spicca per rilevanza e per la portata generale del principio in essa sancito, l'art. 7 che vieta ogni discriminazione fondata sulla nazionalità.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=IT>.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=IT>.

L'attenzione per il principio di eguaglianza da parte del diritto comunitario si collega allo scopo originario della Comunità Europea.

Un mercato comune presuppone infatti innanzitutto una condizione di parità di trattamento tra gli Stati.

Il principio di non discriminazione, così come sancito in varie disposizioni del Trattato di Roma, costituisce, in altri termini, il presupposto per garantire la libera circolazione delle merci, dei servizi e dei capitali⁴.

Il Trattato di Roma vieta cioè l'introduzione – richiedendo agli Stati membri la rimozione di quelle esistenti entro la fine del periodo transitorio - ogni discriminazione fondata sulla nazionalità che limiti la libera circolazione delle merci, dei servizi e di capitali o alteri le dinamiche concorrenziali⁵.

Un'accezione più evoluta del principio di non discriminazione, prevista peraltro non perché il valore di tale principio venga riconosciuto in assoluto e in quanto tale, ma al precipuo fine di non ostacolare la libera circolazione dei lavoratori, si rinviene nelle disposizioni relative alla circolazione dei lavoratori e alla politica sociale.

Così, l'art. 48.2 del Trattato di Roma prevede che la libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro, mentre l'art. 119 del medesimo Trattato, dopo aver affermato il principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, sancisce il principio di parità retributiva.

RIQUADRO 2

Disposizioni del Trattato di Roma (1957)

Art. 7

“Nel campo di applicazione del presente Trattato, e senza pregiudizio delle disposizioni particolari dallo stesso previste, è vietata ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità.

Il Consiglio, su proposta della Commissione e previa consultazione dell'Assemblea, può stabilire, a maggioranza qualificata, tutte le regolamentazioni intese a vietare tali discriminazioni”.

Art. 48

“1. La libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità è assicurata al più tardi al termine del periodo transitorio.

2. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

(...)”.

Art. 119

“Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

(...)

⁴ LUCARELLI, PATRONI GRIFFI, 2009.

⁵ BENEDETTELLI, 1989.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale”.

I.4. Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989)

L'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili, verrà poi riconosciuta dall'art. 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori che afferma il principio di parità di trattamento tra uomini e donne, ancorché si tratti di un documento privo di efficacia giuridica, rimanendo nell'alveo delle dichiarazioni solenni di natura politica⁶.

RIQUADRO 3

Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Art. 16

Parità di trattamento tra uomini e donne

“La parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita. L'uguaglianza delle possibilità tra uomini e donne deve essere sviluppata.

A tal fine, occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere.

È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari”.

Le disposizioni della Carta verranno poi riprese dal trattato di Lisbona (articoli 151 e ss. del trattato sul funzionamento dell'UE) e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE (V. *infra* cap. II.1.).

I.5. Trattato di Maastricht (1992)

Come è noto, è solo con le modifiche apportate dal [Trattato di Maastricht](#)⁷ ai trattati istitutivi che, nel perseguimento di una maggiore integrazione politica fra gli Stati membri, viene istituita la cittadinanza dell'Unione e viene contestualmente enunciato il principio in forza del quale:

⁶ Adottata dal Consiglio europeo il 9 dicembre 1989.

Il testo della carta è scaricabile dal sito: https://unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/89_03_133.pdf.

⁷ Firmato a Maastricht il 7 febbraio 1992 e pubblicato in GUCE, C 191 del 29 luglio 1992, p. 1 ss. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1992:191:FULL&from=IT>.

RIQUADRO 4

Trattato di Maastricht, Titolo I, Articolo F, n. 2

“2. L’Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario”.

Oltre ai suddetti principi, applicabili nell’ordinamento giuridico dell’Unione europea in virtù del già citato articolo F del Trattato di Maastricht, un primo esplicito riferimento al principio di non discriminazione si rinviene nell’art. 6 dell’Accordo sulla politica sociale concluso tra gli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, allegato al Trattato di Maastricht, laddove si stabilisce che:

RIQUADRO 5

Accordo sulla politica sociale, allegato al Trattato di Maastricht, art. 6

“1. Ciascuno Stato membro assicura l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

2. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di 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.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

3. Il presente articolo non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale”.

Siamo ancora tuttavia nell’alveo dei principi sanciti dal Trattato di Roma dove il principio di uguaglianza e non discriminazione trova applicazione nell’ambito dei principi applicabili alla libera circolazione dei lavoratori e alla politica sociale.

Il percorso evolutivo che vede il Trattato di Maastricht istituire una cittadinanza dell’Unione apre la strada all’affermazione dei diritti fondamentali con l’affermazione dei diritti di cittadinanza.

I.6. Trattato di Amsterdam (1997)

Il [Trattato di Amsterdam del 1997](#)⁸ aggiungerà al trattato istitutivo della Comunità europea un secondo comma all’art. 3, prevedendo che l’azione della Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne nonché un nuovo articolo 6 A (divenuto articolo 13 a seguito della nuova numerazione), stabilendo che il Consiglio votando all’unanimità possa assumere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni

⁸ Firmato ad Amsterdam il 2 ottobre 1997 e pubblicato in GUCE, C 340 del 10 novembre 1997, p. 1-144.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=IT>

fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

Viene poi introdotto un quarto comma all'art. 119 (che secondo la nuova numerazione diverrà l'art. 141), che consente agli Stati membri di mantenere o adottare misure che facilitino l'esercizio di attività professionali da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Tale ultima disposizione ha carattere innovativo rispetto agli obblighi precedentemente imposti di rimuovere le restrizioni esistenti, consentendo ora agli Stati, e promuovendone l'adozione (ovvero il mantenimento), di introdurre misure positive al fine di incentivare il superamento delle discriminazioni ancora esistenti in ambito professionale.

RIQUADRO 6

Disposizioni introdotte dal Trattato di Amsterdam (1997) che modificano il TCE

Art. 2

“Il trattato che istituisce la Comunità europea è modificato in base alle disposizioni del presente articolo.

(...)

3) L'**articolo 3** è modificato come segue: (...)

e) è aggiunto il seguente paragrafo:

«2. L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne».

(...)

7) E inserito il seguente articolo:

«Articolo 6 A

Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali».

(...)

22) Gli articoli da 117 a 120 sono sostituiti dagli articoli seguenti:

(...)

Articolo 119

(...)

4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”.

I.7. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000)

Il principio di uguaglianza e quello di non discriminazione per quanto attiene alle condizioni, di razza, censo, sesso e religione, si affermeranno e troveranno poi piena e compiuta applicazione, sia in sede normativa sia giurisprudenziale, in seguito, soprattutto, del riconoscimento di tali principi nel testo della [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea firmata a Nizza il 7 dicembre 2000](#)⁹, successivamente riproclamata e adattata con atto congiunto del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione il 12 dicembre 2007, alla vigilia della firma del Trattato di Lisbona.

La Carta di Nizza ampia infatti indubbiamente la portata dei principi di uguaglianza e non discriminazione, estendendone l'applicazione al di là degli ambiti lavorativi e professionali, attraverso le previsioni che, come è noto, verranno poi trasfuse nel testo della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, le cui disposizioni in materia di uguaglianza e non discriminazione verranno esaminate nel capitolo successivo.

I.8. Istituzione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (2006)

Al fine di garantire il principio di uguaglianza e non discriminazione e vigilare sulla loro corretta attuazione, soprattutto per quanto attiene all'uguaglianza di genere, nel 2006 è stato istituito un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con sede a Vilnius¹⁰.

Fra le competenze attribuite all'Istituto quelle di sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere, ivi compresa l'integrazione di genere, in tutte le politiche dell'UE e nazionali. L'Istituto ha fra i propri obiettivi anche quello di combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di svolgere un'opera di sensibilizzazione sul tema della parità di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni dell'UE mediante la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati e strumenti metodologici.

I.9. Trattato di Lisbona (rinvio)

La parità fra uomini e donne diverrà un principio fondamentale del diritto dell'Unione europea con l'entrata in vigore del [Trattato di Lisbona](#)¹¹ che, modificando i trattati istitutivi, consacrerà, rispettivamente all'articolo 2 e all'articolo 3, paragrafo 3, del TUE, fra i valori fondanti dell'Unione, i principi di uguaglianza, non discriminazione, parità tra uomini e donne e la tutela dei diritti delle minoranze (v. *infra* cap. II.2.).

⁹ In GUCE, C 364 del 18 dicembre 2000, p. 1-22.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2000:364:FULL&from=IT>.

¹⁰ Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, in GUUE, L 403 del 30 dicembre 2006, pp. 9-17.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&from=IT>.

Per la versione consolidata del Regolamento, che recepisce le modifiche successivamente apportate al testo originario, v. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02006R1922-20070119&from=IT>.

¹¹ Trattato di Lisbona che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea, firmato a Lisbona il 13 dicembre 2007, in GUUE, C 306 del 17 dicembre 2007, p. 1-271.
http://publications.europa.eu/resource/cellar/688a7a98-3110-4ffe-a6b3-8972d8445325.0012.01/DOC_19.

Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" dell'Unione e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività.

II. Legislazione in materia

II.1. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2007)

RIQUADRO 7

Disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (versione 2007)

TITOLO III

UGUAGLIANZA

Art. 20

Uguaglianza davanti alla legge

"Tutte le persone sono uguali davanti alla legge".

Art. 21

Non discriminazione

"1. È vietata 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.

2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità".

Art. 22

Diversità culturale, religiosa e linguistica

"L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica".

Art. 23

Parità tra donne e uomini

"La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

Art. 24

Diritti del minore

"1. I minori hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie per il loro benessere. Essi possono esprimere liberamente la propria opinione. Questa viene presa in considerazione sulle questioni che li riguardano in funzione della loro età e della loro maturità.

2. In tutti gli atti relativi ai minori, siano essi compiuti da autorità pubbliche o da istituzioni private, l'interesse superiore del minore deve essere considerato preminente.

3. Il minore ha diritto di intrattenere regolarmente relazioni personali e contatti diretti con i due genitori, salvo qualora ciò sia contrario al suo interesse".

Art. 25

Diritti degli anziani

“L’Unione riconosce e rispetta il diritto degli anziani di condurre una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale”.

Art. 26

Inserimento delle persone con disabilità

“L’Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l’autonomia, l’inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità”.

Abbiamo visto nel capitolo precedente come all’affermazione positiva dei principi di uguaglianza e non discriminazione l’Unione europea arrivi progressivamente, attraverso un percorso evolutivo segnato da successivi interventi di modifica dei trattati istitutivi e, come vedremo nel capitolo successivo, dall’evoluzione giurisprudenziale.

Oggi entrambi i principi trovano collocazione “costituzionale” nel titolo III della [Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea](#)¹², rubricato “Uguaglianza”, che consacra, all’art. 20, il principio secondo cui: *“Tutte le persone sono uguali davanti alla legge”.*

Tale previsione ha portata universale, non essendone limitata l’applicazione nei confronti dei cittadini dell’Unione europea (e quindi degli Stati membri), ma essendo tale principio applicabile non solo ai cittadini di Stati terzi ma altresì agli apolidi e ai rifugiati.

L’art. 21 della Carta, rubricato “Non discriminazione”, 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, gli handicap, la disabilità o l’orientamento sessuale”.*

La Carta, come risultante dalla versione approvata a Strasburgo, sostituisce opportunamente la precedente terminologia utilizzata nella versione di Nizza (che faceva riferimento ad “handicap” e “tendenze sessuali”) con le parole “disabilità” e “orientamento sessuale”. La stessa norma precisa poi che nell’ambito dell’applicazione dei trattati e fatte salve le disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità. Anche in questo caso la Carta, nella versione proclamata a Strasburgo fa riferimento al termine nazionalità e non a “cittadinanza”, come risultava dal testo della Carta di Nizza, estendendo l’ambito di applicazione della norma.

Al rispetto della diversità culturale, religiosa e linguistica è dedicato l’art. 22 mentre il principio di parità di trattamento tra donne e uomini è sancito dall’art. 23, il cui testo prevede che: *“La parità tra donne e uomini – con inversione non solo formale dei due termini rispetto al testo adottato a Nizza che faceva riferimento alla parità tra uomini e donne – deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.*

Seguono poi tre norme che, ad una prima lettura, parrebbero estranee al titolo sul principio di uguaglianza essendo rispettivamente finalizzate ad assicurare una tutela ai minori (art. 24), agli anziani (art. 25) ed ai disabili (art. 26).

¹² V. versione consolidata dei trattati 2016, in GUUE, C 202 del 7 giugno 2016, pp. 389-405. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=IT>.

Si tratta invece di disposizioni che trovano corretta ed adeguata collocazione nel contesto delle disposizioni in tema di uguaglianza, essendo rivolte alla protezione di soggetti più deboli, o per ragioni di età o per ragioni di disabilità, più esposti in quanto tali a discriminazioni.

Risulta così compiuto, trovando consacrazione nel testo della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il processo di "costituzionalizzazione" dei principi di uguaglianza e non discriminazione, che trovano oggi ampia e generalizzata tutela "in tutti i campi" e non più limitatamente, come era in origine, "in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione".

Al fine di assicurare il principio di parità di genere, con previsione rivolta agli Stati membri, viene poi sancito e, sia pur indirettamente, incoraggiato, "il mantenimento o l'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

Ciò indurrà molti Stati ad introdurre o a mantenere cosiddette "quote rosa" al fine di consentire, ad esempio un riequilibrio della rappresentanza femminile negli organi di gestione delle società ed altresì l'estensione di congedi parentali ad entrambi i genitori, affinché possano beneficiare di periodi di astensione retribuita dal lavoro non solo le persone di sesso femminile per quanto riguarda la gestazione ed il puerperio.

L'attuazione pratica di tali misure rischia talora tuttavia – come verrà evidenziato dalle considerazioni che articoleremo in seguito¹³ - di produrre effetti distorsivi quando non veri e propri fenomeni di discriminazione a rovescio.

II.2. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nei trattati

Prima di passare all'esame degli atti di diritto derivato (regolamenti e direttive) occorre soffermarsi sulle disposizioni in materia di uguaglianza e non discriminazione contenute nei trattati che hanno, per loro natura, rango di fonte primaria.

RIQUADRO 8

Disposizioni del TUE

Art. 2

"L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini".

Art. 3, par. 3

(...)

"L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore".

Al riguardo, occorre rilevare come l'art. 2 del [trattato sull'Unione europea](#)¹⁴, dopo aver sancito che il rispetto della dignità umana, della libertà della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti alle

¹³ V., *infra*, cap. IV.2.

¹⁴ V. versione consolidata dei trattati 2016, in GUUE, C 202 del 7 giugno 2016, p. 1-45. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=IT>.

minoranze, sono valori fondanti dell'Unione europea, sottolinea che tali valori sono comuni agli Stati membri *"in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini"* (enfasi aggiunta).

L'Unione tuttavia non si limita a riconoscere tali valori come valori fondanti ma, ai sensi dell'art. 3(3) del TUE, deve adoperarsi proattivamente per combattere *"l'esclusione sociale e le discriminazioni"*, promuovendo *"la giustizia e le protezioni sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore"* (enfasi aggiunta).

RIQUADRO 9

Disposizioni del TFUE

Art. 8

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne".

Art. 10

"Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a 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".

Art. 18

"Nel campo di applicazione dei trattati, e senza pregiudizio delle disposizioni particolari dagli stessi previste, è vietata ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità.

Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono stabilire regole volte a vietare tali discriminazioni".

Art. 19

"1. Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1".

Art. 153 (1)

"1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

(...)

i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;

(...)"

Art. 157 (1)

"1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

Passando poi al [trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#)¹⁵, all'art. 8 che impegna l'Unione ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità fra uomini e donne, fa da *pendant* l'art. 10 che impone all'Unione, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni di perseguire l'obiettivo della lotta ad ogni forma di discriminazione, sia essa fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Sempre con disposizione di carattere generale, l'art. 18 del TFUE ribadisce il divieto di discriminazioni sulla base della nazionalità, mentre l'art. 19 prevede che il Consiglio, nel rispetto tuttavia di una procedura legislativa speciale (è richiesta l'unanimità e la previa approvazione del Parlamento), possa adottare i provvedimenti opportuni per combattere tali discriminazioni. Sempre l'art. 19, consente poi al Consiglio e al Parlamento, nel rispetto della procedura legislativa ordinaria, escludendo peraltro qualsiasi possibilità di armonizzazione, di adottare *"i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione ... destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi"* previsti dal primo paragrafo della norma.

Completano il quadro dei riferimenti normativi previsti dal TFUE, gli articoli 153 e 157, disposizioni settoriali applicabili nell'ambito della politica sociale, che prevedono rispettivamente la competenza dell'Unione a sostenere e completare l'azione degli Stati membri per quanto riguarda: *"i parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro"* e l'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare la *"parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"*.

II.3. I principi di uguaglianza e di non discriminazione nei regolamenti e nelle direttive: un approccio settoriale

Nonostante i principi di uguaglianza e non discriminazione siano reiteratamente menzionati nei trattati e nella Carta, al limite della ridondanza normativa, non troviamo (ancora) nella legislazione secondaria una disciplina generale che attui tali principi con un approccio orizzontale, trasversale ai diversi ambiti di disciplina attribuiti alla competenza dell'Unione.

Si rinvengono piuttosto una serie di direttive che, soprattutto in ambito lavorativo e sociale, mirano a garantire l'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, soprattutto in relazione alla disparità di trattamento cui possono essere esposti i lavoratori e le lavoratrici per quanto attiene all'accesso al mercato del lavoro, alla remunerazione e ai diritti previdenziali.

Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente *corpus* di norme comunitarie, che vede le prime disposizioni introdotte dalla [direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975](#), per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile¹⁶ e dalla [direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976](#), relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento

¹⁵ V. versione consolidata dei trattati 2016, in GUUE, C 202 del 7 giugno 2016, p. 47-199. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=IT>.

¹⁶ In GUCE, L 45 del 19 febbraio 1975, pp. 19-20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117&from=IT>.

fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro¹⁷.

Ad esse fanno seguito negli anni la [direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986](#), relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale¹⁸ e la [direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997](#), riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso¹⁹.

In considerazione della opportunità di apportare ulteriori modifiche alla disciplina vigente – soprattutto per tener conto dei principi nel frattempo elaborati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia²⁰ – ed al fine altresì di rendere più agevole l'individuazione del diritto applicabile le direttive citate sono state abrogate dalla [direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006](#), alla quale si fa sovente riferimento utilizzando la locuzione “direttiva rifusa”, che ha codificato la materia²¹.

Al fine di garantire il rispetto del principio di uguaglianza ed evitare discriminazioni tra lavoratori e lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, la [direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992](#), ha introdotto disposizioni specifiche al fine di non svantaggiare le donne sul mercato del lavoro²².

Ulteriori fonti di disciplina tuttora vigenti sono costituite dalle disposizioni contenute nella [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, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro²³, nonché nella [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 lavoro²⁴.

In particolare, si ritiene di dover richiamare l'attenzione sull'art. 1 della direttiva 2000/78/CE che definisce lo scopo della direttiva stessa. Ma la disposizione che, come vedremo in prosieguo di trattazione, sarà oggetto di reiterati interventi interpretativi da parte della Corte di giustizia è tuttavia l'art. 2(2) della direttiva che, alla lett. a), precisa la nozione di discriminazione diretta. All'art. 2(2), lett. b), viene inoltre fornita la definizione di discriminazione indiretta.

L'art. 2(3) precisa poi come anche le molestie (incluse quelle a carattere sessuale) possono essere ricondotte nella nozione di discriminazione qualora le stesse configurino comportamenti indesiderati – suscettibili di manifestarsi in forma verbale, non verbale o fisica

¹⁷ In GUCE, L 39 del 14 febbraio 1976, pp. 40-42. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=IT>.

¹⁸ In GUCE, L 225 del 12 agosto 1986, pp. 40-42. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0378&qid=1600181544206&from=IT>.

¹⁹ In GUCE, L 14 del 20 gennaio 1998, pp. 6-8. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&qid=1600181733253&from=IT>.

²⁰ V., *infra*, cap. III.

²¹ In GUUE, L 204 del 26 luglio 2006, pp. 23-36. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:it:PDF>.

²² In GUCE, L 348 del 28 novembre 1992, pp. 1-7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=IT>.

²³ In GUCE, L 180 del 19 luglio 2000, pp. 22-26. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=IT>.

²⁴ In GUCE, L 303 del 2 dicembre 2000, pp. 16-22. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2000:303:FULL&from=IT>.

– aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

RIQUADRO 10

Disposizioni introdotte dalla direttiva 2000/78/CE

Art. 1

Obiettivo

“La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento”.

Art. 2

Nozione di discriminazione

“1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui”.

Da ultimo, sempre in un contesto settoriale, occorre ricordare la [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, e che trova applicazione nei confronti delle persone che forniscono beni e 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 vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in tale ambito²⁵.

Tutte le disposizioni ricordate mettono in rilievo come le discriminazioni basate su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali possano pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato, ed in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone²⁶.

Le disposizioni introdotte dalle direttive mirano ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda²⁷:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Particolare rilevanza assumono poi le disposizioni che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, laddove la prima viene definita come situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga, mentre sono da classificarsi come forma di discriminazione indiretta le situazioni nelle quali una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, "a meno che dette disposizioni, criteri o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati"²⁸.

Agli Stati membri, comunque autorizzati ad adottare disposizioni più favorevoli di quelle fissate dalla direttiva, viene inoltre richiesto di designare uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso.

L'Unione europea darà seguito ai principi introdotti dalla direttiva 2006/54/CE adottando una serie di atti in cui si ribadisce l'impegno ad adottare iniziative volte ad attuare in concreto il principio di uguaglianza e di divieto di discriminazione, soprattutto in relazione agli aspetti connessi alla parità di genere.

Fra i principali atti, occorre ricordare:

- la [comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010 dal titolo "Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini – Carta per le donne" \(COM\(2010\)0078\)](#)²⁹,
- [la comunicazione della Commissione, del 21 settembre 2010, dal titolo "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015" \(COM\(2010\)0491\)](#)³⁰, e

²⁵ In GUCE, L 373 del 21 dicembre 2004, pp. 37-43. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=IT>.

²⁶ V., *ex multis*, il considerando n. 11 della direttiva 2000/78/CE, cit., *supra*, nota 24.

²⁷ Cfr. articolo 1 della direttiva 2006/54/CE, cit., *supra*, nota 21.

²⁸ Così l'articolo 2 della direttiva 2006/54/CE, cit., *supra*, nota 21.

²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:IT:HTML>.

³⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=EN>.

- [il Patto europeo per la parità di genere \(2011-2020\), adottato dal Consiglio il 7 marzo 2011](#)³¹.

I settori in cui gli Stati membri e, per quanto di competenza, le istituzioni dell'Unione europea vengono sollecitati ad intervenire riguardano l'adozione di misure atte a colmare i divari di genere e a combattere la segregazione di genere nel mercato del lavoro.

Per realizzare tale obiettivo, il Consiglio sollecita l'adozione di misure volte a promuovere l'occupazione delle donne in tutte le fasce d'età e a colmare i divari di genere nell'occupazione, anche tramite la lotta a tutte le forme di discriminazione; eliminare gli stereotipi di genere e promuovere la parità di genere a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione nonché nella vita lavorativa, in modo da ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro; assicurare la parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per il lavoro di pari valore; promuovere l'emancipazione delle donne nella vita politica ed economica e far progredire l'imprenditorialità femminile; incoraggiare le parti sociali e le imprese a sviluppare e attuare con efficacia iniziative a favore della parità di genere e promuovere piani per la parità di genere sul luogo di lavoro; e promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale a tutti i livelli e in tutti i settori, onde utilizzare pienamente tutti i talenti.

Fra le iniziative più recenti occorre poi ricordare, ancorché non costituiscano atti vincolanti quanto piuttosto provvedimenti di indirizzo programmatico di cui tuttavia non va sottovalutata la rilevanza politica, il "[Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020](#)" adottato dal Consiglio il 26 ottobre 2015³² e l'"[Impegno strategico a favore della parità di genere](#)" pubblicato dalla Commissione nel dicembre 2015³³.

Da ultimo, sempre però con un *focus* settoriale incentrato sui diritti dei lavoratori, si segnala la [direttiva 2019/1158 del 20 giugno 2019](#) che introduce norme volte a garantire ad entrambi i genitori, in attuazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, il diritto al congedo parentale al fine di prendersi cura dei figli minori³⁴.

La direttiva, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 2 agosto 2022, disciplina in particolare i congedi di paternità, i congedi parentali e il congedo per i prestatori di assistenza, prevedendo modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

II.4. I principi di uguaglianza e non discriminazione nello Statuto dei funzionari

I principi di uguaglianza e non discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro sono sanciti non solo dalle disposizioni contenute negli atti rivolti agli Stati membri ma anche dalle norme contenute nello [Statuto dei funzionari delle Comunità europee e del](#)

³¹ In GUUE, C 155 del 25 maggio 2011, pp. 10-13. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=IT).

³² <https://www.consilium.europa.eu/media/24467/st13201-en15.pdf> (disponibile solo in lingua inglese).

³³ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.

³⁴ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, in GUUE, L 188 del 12 luglio 2019, pp. 79-93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>.

[Regime applicabile agli altri agenti \(RAA\)](#)³⁵, per quanto attiene ai rapporti di lavoro instaurati tra l'Unione europea e i propri dipendenti (funzionari, agenti e altro personale delle istituzioni e degli organismi dell'Unione europea).

RIQUADRO 11

Disposizioni dello Statuto dei funzionari

Art. 1 quinquies

“1. Nell'applicazione del presente statuto è proibita ogni discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale.

Ai fini del presente statuto, le unioni non matrimoniali sono equiparate al matrimonio, a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste all'articolo 1, paragrafo 2, lettera c), dell'allegato VII.

2. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, che costituisce un elemento essenziale di cui tener conto nell'attuazione di tutti gli aspetti del presente statuto, il principio della parità di trattamento non osta a che le istituzioni dell'Unione europea mantengano o adottino misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

3. Le autorità che hanno il potere di nomina delle istituzioni definiscono, di comune accordo, previo parere del comitato dello statuto, i provvedimenti e le azioni destinate a favorire le pari opportunità tra uomini e donne nei settori coperti dal presente statuto, e adottano i provvedimenti del caso, in particolare per ovviare alle ineguaglianze di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori coperti dallo statuto.

4. Ai fini del paragrafo 1, per persone con disabilità si intendono coloro che presentano duratura menomazione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare una loro piena ed effettiva partecipazione nella società su un piano di uguaglianza con gli altri. Tale menomazione è determinata secondo la procedura di cui all'articolo 33.

Un disabile si considera in possesso del requisito di cui all'articolo 28, lettera e), se è in grado di svolgere le funzioni essenziali dell'impiego una volta predisposti accomodamenti ragionevoli.

Per «accomodamenti ragionevoli» in rapporto con le funzioni essenziali di un impiego si intende l'adozione di misure adeguate, in base alle necessità, per consentire alla persona disabile di accedere, partecipare o avanzare nell'impiego, ovvero di seguire attività di formazione, salvo che ciò comporti un onere sproporzionato per l'istituzione.

Il principio della parità di trattamento non osta a che le autorità aventi il potere di nomina delle istituzioni mantengano o adottino misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle persone con disabilità, ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle loro carriere professionali.

5. Quando una persona a cui si applica il presente statuto, che si considera lesa a seguito della mancata applicazione nei suoi confronti del principio di pari trattamento sopra menzionato, esponga fatti sulla base dei quali si possa presumere che vi sia stata discriminazione diretta o indiretta, spetta all'istituzione dimostrare che non si è avuta violazione del suddetto principio di parità. La presente disposizione non si applica nelle procedure disciplinari.

³⁵ Regolamento n. 31 (C.E.E.) 11 (C.E.E.A.) relativo allo statuto dei funzionari e al regime applicabile agli altri agenti della Comunità Economica Europea e della Comunità Europea dell'Energia Atomica e s.m.i. - La versione consolidata con le numerose modifiche apportate in occasione della sostanziale revisione operata nel 2014, nonché negli anni successivi, può essere consultata al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20200101&qid=1601202636890&from=IT>.

6. Nel rispetto del principio di non discriminazione e del principio di proporzionalità, ogni limitazione di tali principi deve essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata e deve rispondere a obiettivi legittimi di interesse generale nel quadro della politica del personale. Tali obiettivi possono in particolare giustificare la fissazione di un'età pensionabile obbligatoria e di un'età minima per beneficiare di una pensione di anzianità.

Art. 12 bis (4)

(...)

4. Per «molestia sessuale» si intende un comportamento a connotazione sessuale non desiderato dalla persona oggetto del medesimo e avente come scopo o come effetto di lederne la dignità o di creare un'atmosfera intimidatoria, ostile, offensiva o imbarazzante. La molestia sessuale è equiparata a una discriminazione fondata sul sesso.

Art. 27

Le assunzioni debbono assicurare all'istituzione la collaborazione di funzionari dotati delle più alte qualità di competenza, efficienza e integrità, assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione. Nessun impiego deve essere riservato ai cittadini di un determinato Stato membro.

In virtù del principio di uguaglianza dei cittadini dell'Unione, ciascuna istituzione è autorizzata ad adottare misure appropriate in seguito alla constatazione di uno squilibrio significativo tra le nazionalità dei funzionari che non sia giustificato da criteri obiettivi. Tali misure appropriate devono essere motivate e non devono mai concretizzarsi in criteri di assunzione diversi da quelli basati sul merito. Prima di adottare tali misure appropriate, l'autorità che ha il potere di nomina dell'istituzione interessata adotta disposizioni generali per l'esecuzione del presente comma ai sensi dell'articolo 110.

Al termine del periodo di tre anni che ha inizio il 1° gennaio 2014, la Commissione riferisce al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione del secondo comma.

Per facilitare assunzioni su una base geografica quanto più ampia possibile, le istituzioni si sforzano di offrire un'istruzione plurilingue e multiculturale ai figli dei propri dipendenti”.

All'enunciazione solenne contenuta nell'art. 1 *quinquies* dello Statuto che sancisce che nell'applicazione dello Statuto "è proibita ogni discriminazione fondata, in particolare [- e quindi con elencazione meramente esemplificativa e non esaustiva -], sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale" fanno seguito numerose disposizioni specifiche, intese a tutelare il dipendente da qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Occorre innanzitutto segnalare come, sempre l'art. 1 *quinquies*, all'evidente fine di evitare discriminazioni, preveda che le unioni non matrimoniali siano equiparate al matrimonio.

Una tutela specifica viene poi accordata dall'art. 1 *quinquies* (4) alle persone con disabilità – nella cui accezione vengono ricompresi coloro che presentano duratura menomazione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare una loro piena ed effettiva partecipazione nella società su un piano di uguaglianza con gli altri – nei cui confronti le autorità aventi il potere di nomina delle istituzioni possono mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio dell'attività professionale ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle loro carriere professionali

Rileva poi in particolare la disposizione contenuta al n. 5 del medesimo articolo dello Statuto laddove si introduce il principio dell'inversione dell'onere della prova, prevedendo che, ad eccezione dei procedimenti disciplinari, qualora una persona a cui si applica lo statuto, si

ritenga lesa a seguito della mancata applicazione nei suoi confronti del principio di pari trattamento ed esponga fatti sulla base dei quali si possa presumere che vi sia stata discriminazione diretta o indiretta, spetti all'istituzione dimostrare che non si è avuta violazione del suddetto principio di parità.

Con una previsione di chiusura, il n. 6, sempre dell'art. 1 *quinquies*, prevede poi, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di proporzionalità, che ogni limitazione dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione deve essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata e deve rispondere a obiettivi legittimi di interesse generale nel quadro della politica del personale.

Meritano altresì menzione le disposizioni contenute nell'art. 12 *bis* (4) che equipara la molestia sessuale a una discriminazione fondata sul sesso e l'art. 27 che, in virtù del principio di uguaglianza dei cittadini dell'Unione, autorizza ciascuna istituzione ad adottare misure appropriate in seguito alla constatazione di uno squilibrio significativo tra le nazionalità dei funzionari che non sia giustificato da criteri obiettivi.

Nondimeno, la disposizione da ultimo ricordata, per arginare il rischio di interpretazioni arbitrarie o abusive sancisce che tali misure appropriate debbano essere motivate e non debbano mai concretizzarsi in criteri di assunzione diversi da quelli basati sul merito.

Si ritiene ad esempio censurabile la previsione, nell'ambito della sezione dedicata alla descrizione delle attribuzioni principali, nell'ambito di una procedura concorsuale, volta all'assunzione di un direttore/direttrice di un organo consultivo dell'Unione europea, di una preferenza che, in sede di selezione, ancorché "*a parità di merito*", "*sarà data alle candidature presentate da donne*"³⁶.

II.5. Legislazione *in fieri*

II.5.1. La proposta di adozione di una direttiva orizzontale antidiscriminazione

A fronte di un sistema normativo che, intervenendo in un ambito pressoché esclusivamente settoriale, contempla una serie di disposizioni intese a tutelare l'uguaglianza e a reprimere le discriminazioni per quanto attiene ai rapporti che caratterizzano la sfera lavorativa e la formazione professionale, manca a tutt'oggi a livello europeo una disciplina generale che attui i principi di uguaglianza e quello di non discriminazione in un contesto più ampio, ed a prescindere dai rapporti di lavoro.

L'Unione europea ha tuttavia avviato, ormai più di dieci anni or sono, il processo perché tale disciplina possa essere adottata, attraverso una direttiva intesa a costituire il quadro normativo di riferimento per quanto concerne l'attuazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale al di fuori del mercato del lavoro.

³⁶ Cfr. Comitato delle Regioni, Avviso di posto vacante N. COR/AD 14/20 BIS/20 in GUUE, C 286 A del 31 agosto 2020, pp. 1-12. <https://cor.europa.eu/en/about/jobs/Documents/CDR-AD14-20%20BIS-20/IT.pdf>.

Il [2 luglio del 2008](#), la Commissione ha infatti presentato una [proposta di direttiva](#) al riguardo³⁷, rinnovando l'impegno a rafforzare la lotta contro la discriminazione e rafforzare gli strumenti di promozione attiva dell'uguaglianza e delle pari opportunità³⁸.

Fra i punti salienti della proposta direttiva la definizione del principio di parità di trattamento e del concetto di discriminazione.

Ai sensi dell'art. 2 della proposta di direttiva, per "principio di parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

Lo stesso art. 2 precisa poi che sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi appena ricordati, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; mentre sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutro può mettere persone di una determinata religione o convinzione, con una disabilità, di età o di orientamento sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

La stessa disposizione chiarisce ulteriormente che sono da considerarsi forme di discriminazione anche le molestie in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi richiamati ed avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Nell'individuare il campo di applicazione della direttiva, il successivo articolo 3 stabilisce che il divieto di discriminazione si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria; alle prestazioni sociali; all'istruzione ed all'accesso a beni e servizi disponibili al pubblico e alla loro fornitura, inclusi gli alloggi.

La proposta di direttiva prevede poi specifici obblighi a carico degli Stati al fine di assicurare l'effettiva tutela del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità e ulteriori disposizioni che impongono, sempre agli Stati membri, di istituire organismi di parità e disposizioni procedurali che invertono l'onere della prova, ponendo a carico della parte convenuta in giudizio l'onere di provare l'insussistenza della asserita violazione del principio di parità di trattamento.

Bisognerà tuttavia attendere alcuni anni prima che la proposta di direttiva riprenda il proprio *iter* legislativo³⁹.

A tutt'oggi peraltro, nonostante le sollecitazioni formulate da più parti in occasione della discussione dedicata alla necessità di giungere all'approvazione della direttiva

³⁷ 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. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=IT>.

³⁸ In tal senso il contenuto della Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni "Non discriminazione e pari opportunità: Un impegno rinnovato" del 2 luglio 2008, COM (2008) 420 definitivo, che accompagna la proposta di direttiva citata alla nota 37. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0420>.

³⁹ Cfr. il testo consolidato della proposta presentato il 22 novembre 2018 dal segretariato generale del Consiglio alle delegazioni degli Stati membri (doc. 12956/18). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12956-2018-INIT/en/pdf>.

antidiscriminazione nel corso della seduta plenaria del Parlamento europeo del 22 ottobre 2019⁴⁰, la procedura di adozione di una direttiva orizzontale che proibisca forme di discriminazione, anche al di fuori dell'ambito lavorativo, sembra essersi nuovamente arenata⁴¹.

II.5.2. La proposta di adozione di una direttiva sulla parità di genere nelle società quotate

Un'ulteriore iniziativa volta a promuovere il principio di uguaglianza e quello di non discriminazione, peraltro in ambito ancora settoriale, è legata alla [proposta di direttiva presentata dalla Commissione il 14 novembre 2012](#), riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure⁴².

La proposta ha origine dalla constatazione che la composizione degli organi di governo delle società è caratterizzata da persistenti disparità di genere e che la persistente sotto-rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate costituisce un fenomeno considerevole.

La proposta è intesa ad aumentare sostanzialmente il numero delle donne nei consigli delle imprese nell'insieme dell'UE, fissando un obiettivo minimo del 40% di presenza del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e imponendo alle società che presentano una quota inferiore di introdurre, nelle procedure di selezione per tali posti, criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, allo scopo di raggiungere tale obiettivo.

Attraverso la previsione di tali misure l'Unione europea si prefigge di promuovere la parità di genere nei processi decisionali e permettere di utilizzare pienamente il vivaio di competenze dei candidati ai fini di una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nei consigli di amministrazione delle società quotate, contribuendo così ad infrangere le barriere che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di dirigenza, in una prospettiva più ampia di miglioramento dei meccanismi di governo societario e delle prestazioni delle imprese.

Nel rispetto del principio di proporzionalità, la proposta di direttiva si pone come uno strumento di armonizzazione minima attraverso l'individuazione di obiettivi comuni, lasciando agli Stati membri la libertà di stabilire come realizzarli al meglio a livello nazionale, tenendo conto del contesto nazionale, del diritto applicabile e delle prassi relative alle procedure di nomina dei componenti dei consigli di amministrazione delle società.

La proposta non riguarda poi le piccole e medie imprese (PMI), per le quali tali misure potrebbero rappresentare un onere sproporzionato. Inoltre, come ricordato sopra, la proposta fissa obiettivi quantitativi solo per gli amministratori senza incarichi esecutivi, limitando quindi considerevolmente l'ingerenza nella gestione quotidiana delle imprese.

Tale limitazione viene giustificata, nella relazione di accompagnamento della proposta, sulla base della considerazione che, svolgendo gli amministratori senza incarichi esecutivi principalmente funzioni di sorveglianza, si agevola la scelta di candidati qualificati all'esterno dell'impresa ed al di fuori dello specifico settore economico.

⁴⁰ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2019-10-22-ITM-018_IT.html.

⁴¹ [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0140\(APP\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0140(APP)&l=en).

⁴² COM (2012) 614 definitivo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&qid=1601193482249&from=IT>.

Anche in questo caso, tuttavia, la proposta di direttiva è rimasta al palo, non essendo calendarizzata alcuna iniziativa volta a riavviare la procedura legislativa di adozione⁴³, in attesa della prima lettura da parte del Consiglio, nonostante il pur recente invito rivoltagli dalla Commissione a sensibilizzare gli Stati membri a considerare l'importanza di tale direttiva⁴⁴.

Se è vero infatti che l'istituzione, ad esito della procedura di valutazione dei titoli dei candidati può tener conto, a parità di merito di esigenze di equilibrio di genere nella copertura di posizioni apicali, appare quanto meno opinabile la legittimità della previsione in sede di bando affermare che una preferenza verrà accordata alle candidature presentate da donne, risolvendosi tale affermazione in un disincentivo alla presentazione delle candidature presentate da uomini e potendo tale approccio concretizzare una discriminazione pregiudiziale rispetto all'accesso ad una procedura di selezione che deve garantire condizioni di uguaglianza⁴⁵.

⁴³ Per maggiori informazioni sullo stato della procedura 2012/0299 (COD), cfr. [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en).

⁴⁴ Cfr. la nota del segretariato generale del Consiglio del 3 giugno 2019 indirizzata alle delegazioni degli Stati membri (doc. 9823/19). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9823-2019-INIT/en/pdf>.

⁴⁵ Cfr., *infra*, cap. III.7 (sentenza *Kalanke*).

III. La giurisprudenza più rilevante

III.1. L'orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia

Fondamentale è stato l'apporto della Corte di giustizia dell'Unione europea nel definire l'interpretazione e l'ambito di applicazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, precisandone la portata e determinando i presupposti per una loro evoluzione attraverso il riconoscimento della necessità che essi trovino concreta attuazione ed effettiva tutela anche al di fuori della sfera dei diritti e dei doveri che ineriscono all'ambito lavorativo.

In particolare si deve ai giudici di Lussemburgo la determinazione delle modalità di interazione di tali principi con l'esercizio di altri diritti e doveri che trovano origine nei trattati e negli atti di diritto derivato, nella ricerca di un ragionevole, difficile e delicato equilibrio tra posizioni soggettive frequentemente contrapposte e generalmente ritenute parimenti meritevoli di tutela.

Vedremo come anche in sede giurisprudenziale, partendo da pronunce relative a controversie correlate all'esigenza di tutelare il rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione in un contesto lavorativo si giungerà progressivamente all'affermazione di rispettare tali principi per la loro valenza generale ed indipendentemente dal contesto economico o sociale in cui se ne lamenta la lesione.

III.2. Il principio di parità di retribuzione: la sentenza *Defrenne/SABENA (C-43/75)*

La [sentenza Defrenne](#) (nota anche come sentenza *SABENA*) è la prima, più nota e probabilmente più importante pronuncia della Corte di giustizia sul principio di parità di trattamento e non discriminazione di genere nei rapporti di lavoro⁴⁶.

La controversia trae origine dal rapporto di lavoro di una hostess di bordo, la signora Gabrielle Defrenne, con l'allora compagnia aerea di bandiera belga SABENA.

Il contratto di lavoro all'epoca vigente, conformemente alla legge applicabile in Belgio, prevedeva per quanto riguarda il personale femminile, che il rapporto di lavoro venisse risolto al compimento del quarantesimo anno di età delle dipendenti.

La signora Defrenne impugnava il provvedimento con il quale SABENA aveva risolto il contratto di lavoro davanti al *Tribunal du travail* di Bruxelles chiedendo il risarcimento del danno da lei assertivamente subito quanto a remunerazione, liquidazione e pensione, per effetto della disparità di trattamento tra il personale navigante maschile e quello femminile che svolge la stessa attività.

Il *Tribunal du travail* respingeva la domanda proposta in primo grado dalla signora Defrenne, che appellava la sentenza di fronte alla *Cour du travail* di Bruxelles, la quale sospendeva il giudizio, rinviando alla Corte di Giustizia la questione di interpretazione pregiudiziale relativa all'art. 119 del Trattato CEE.

⁴⁶ Sentenza della Corte dell'8 aprile 1976, causa C-43/75, *Defrenne/SABENA*, ECLI:EU:C:1976:56. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=208220>

In particolare, il giudice belga chiedeva ai giudici di Lussemburgo se l'art. 119 del trattato di Roma introduca, di per sé, direttamente nell'ordinamento interno di ciascuno Stato membro della Comunità europea il principio della parità di retribuzione fra i due sessi per lo stesso lavoro, e attribuisca quindi ai lavoratori - a prescindere da qualsiasi normativa nazionale - il diritto di agire legalmente dinanzi ai giudici nazionali per ottenere che tale principio sia osservato e, in caso affermativo, a partire da quale data, nonché se l'art. 119 sia divenuto applicabile nel diritto interno degli Stati membri in forza di atti adottati da organi della CEE (e, in caso affermativo, quali ed a partire da quale data) ovvero si debba ammettere in materia la competenza esclusiva del legislatore nazionale.

La Corte, alla luce anche delle osservazioni presentate dalla Commissione, dal Regno Unito e dall'Irlanda, intervenuti nel giudizio, rileva innanzitutto come l'art. 119 del trattato si propone un duplice scopo. In primo luogo, tenuto conto del diverso grado di sviluppo della legislazione sociale nei vari Stati membri, esso serve - sono parole della Corte - ad evitare che, nella competizione intracomunitaria, le aziende degli Stati che hanno dato pratica attuazione al principio della parità di retribuzione siano svantaggiate, dal punto di vista della concorrenza, rispetto alle aziende degli Stati che non hanno ancora eliminato la discriminazione retributiva a danno della mano d'opera femminile. In secondo luogo - prosegue sempre la Corte - detta disposizione rientra negli scopi sociali della Comunità, dato che questa non si limita all'unione economica, ma deve garantire al tempo stesso, mediante un'azione comune, il progresso sociale e promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli europei, come viene posto in rilievo nel preambolo del trattato.

Ciò porta la Corte ad affermare che il principio della parità di retribuzione debba ritenersi un principio fondamentale della Comunità.

I giudici di Lussemburgo operano tuttavia una distinzione per quanto attiene all'efficacia ed alla tutela dei principi sanciti dall'art. 119, sottolineando la necessità di operare una distinzione tra discriminazioni dirette e indirette, annoverando fra le prime quelle che traggono origine da disposizioni di natura legislativa o dai contratti collettivi di lavoro, mentre sono da considerarsi discriminazioni indirette *"quelle che possono essere messe in luce solo valendosi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario o nazionale"*.

Fra le discriminazioni dirette rientra sicuramente - prosegue la Corte - la diversa retribuzione di lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per lo stesso lavoro, svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico. In tali casi, il giudice nazionale è in grado di procurarsi tutti gli elementi di fatto che gli consentano di accertare se un lavoratore di sesso femminile sia retribuito meno di un lavoratore maschile avente le stesse mansioni.

Almeno in tali casi - questa la conclusione del ragionamento dei giudici di Lussemburgo - l'art. 119 può essere applicato direttamente e può quindi attribuire ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare.

La Corte si sofferma poi sull'esegesi del termine "principio" previsto dall'art. 119 per confutare la tesi di coloro che invocherebbero l'impiego di tale termine per negare l'efficacia diretta delle disposizioni contenute nell'art. 119.

Rileva al riguardo la Corte come invece il trattato utilizzi deliberatamente questo termine ("principio") proprio per porre in rilievo l'importanza fondamentale di determinate disposizioni, portando ad esempio sia l'intestazione della prima parte del trattato, dedicata ai "principi", sia l'art. 113, a norma del quale la politica commerciale della Comunità si basa su "principi uniformi". Se si attenuasse questa nozione, afferma la Corte, si finirebbero per mettere in discussione le basi stesse della Comunità e la coerenza delle sue attribuzioni.

D'altra parte, prosegue la Corte nella parte motivazionale della sentenza, altrettanto fallace sarebbe ritenere la mancanza di efficacia diretta delle disposizioni contenute nell'art. 119, rilevando come la norma si rivolga formalmente agli Stati membri.

Tale circostanza non esclude affatto – rilevano i giudici di Lussemburgo – che al tempo stesso, vengano attribuiti dei diritti ai singoli interessati all'osservanza degli obblighi così precisati. L'efficacia dell'art. 119 non può essere infatti affievolita dalla circostanza che l'obbligo imposto dal trattato non sia stato osservato in determinati Stati membri e che le istituzioni comuni non abbiano adeguatamente reagito contro tale inadempienza.

L'ammettere il contrario – afferma la Corte sottolineando la rilevanza del proprio ruolo – rischierebbe di fare della violazione del diritto un canone interpretativo, atteggiamento che la Corte non potrebbe assumere senza porsi in contrasto con il compito assegnatole dall'art. 164 del trattato.

La sentenza conferma inoltre la natura imperativa delle disposizioni contenute nell'art. 119, affermando come il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile riguardi non solo le pubbliche autorità, ma valga del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure per i contratti fra singoli.

Quanto alla ripartizione di competenze tra Comunità e Stati membri la Corte osserva che essendo l'art. 119 inserito fra le norme che attribuiscono competenza alla Comunità in materia di politica sociale, ancorché si rivolga agli Stati membri non può escludersi al riguardo la sussistenza di una competenza alla Comunità.

Tralasciati gli approfondimenti della Corte per quanto attiene alle questioni di diritto transitorio, ciò che occorre in questa sede rilevare e che fanno della sentenza della Corte un *grand arrêt* nell'evoluzione giurisprudenziale del diritto comunitario è l'affermazione che:

RIQUADRO 12

Sentenza della Corte dell'8 aprile 1976, causa C-43/75, Defrenne/SABENA, punto 40

"(...) il principio della parità di retribuzione, di cui all'art. 119, può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali e (...) questi devono garantire la tutela dei diritti che detta disposizione attribuisce ai singoli, in particolare nel caso di discriminazioni che traggano direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, come pure nel caso di retribuzione diversa di lavoratori di sesso femminile e di lavoratori di sesso maschile per lo stesso lavoro, qualora questo venga svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico".

III.3. Le successive pronunce sull'applicazione dei principi di uguaglianza e di divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro e in materia di previdenza sociale

Alla sentenza *Defrenne/SABENA* sono seguite negli anni numerose sentenze che, nel solco della pronuncia del 1976, hanno ulteriormente precisato e raffinato l'interpretazione delle norme a tutela del principio di uguaglianza e di non discriminazione applicabili nei rapporti che si sviluppano nella sfera lavorativa o che attengono alla previdenza sociale.

Ex multis, occorre segnalare, per la rilevanza dei principi affermati, le seguenti pronunce che verranno analizzate in ordine cronologico, sintetizzando i fatti all'origine delle rispettive controversie e l'orientamento interpretativo assunto dalla Corte al riguardo, ad esito di altrettanti procedimenti di rinvio per interpretazione pregiudiziale o di ricorso per infrazione.

III.3.1. Le sentenze *Bilka* (C-170/84) e *Barber* (C-262/88)

In materia di discriminazioni connesse al regime pensionistico, nella [sentenza *Bilka* del 13 maggio 1986](#)⁴⁷, la Corte ha stabilito che una misura volta ad escludere i dipendenti a orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisce una “discriminazione indiretta” e deve pertanto ritenersi in contrasto con l'articolo 119 del trattato qualora colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che non si possa provare che detta esclusione sia giustificabile in base ad elementi oggettivi non riconducibili ad alcun intento discriminatorio fondato sul sesso.

RIQUADRO 13

Sentenza della Corte del 13 maggio 1986, causa C-170/84, *Bilka*, punto 31

“(...) un'impresa di grandi magazzini che escluda i dipendenti ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del trattato CEE, qualora detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso”.

Nella successiva [sentenza *Barber* del 17 maggio 1990](#)⁴⁸, la Corte ha poi riconosciuto come tutte le forme di pensione professionale costituiscano un elemento della retribuzione a norma dell'articolo 119 del trattato, e che pertanto a esse si applica il principio della parità di trattamento, stabilendo che i lavoratori di sesso maschile devono poter accedere ai diritti di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile.

RIQUADRO 14

Sentenza della Corte del 17 maggio 1990, causa C-262/88, *Barber*, punti 32 e 34

“32. Per quanto riguarda la prima delle due questioni così formulate, è sufficiente osservare che l'art. 119 vieta qualsiasi discriminazione in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, quale che sia il meccanismo che genera questa ineguaglianza. Pertanto, la fissazione di un requisito di età che varia secondo il sesso per le pensioni versate nel contesto di un regime di deroga convenzionale è in contrasto con l'art. 119, anche se la differenza tra l'età di pensionamento degli uomini e quella delle donne è analoga a quella stabilita dal regime legale nazionale.

(...)

34. Per quanto riguarda il metodo da adottare per verificare l'osservanza del principio della parità delle retribuzioni, si deve rilevare che qualora i giudici nazionali fossero obbligati a procedere ad una valutazione e ad una comparazione di tutti i vantaggi di varia natura concessi a seconda dei casi ai lavoratori di sesso maschile o femminile, il controllo giurisdizionale sarebbe di difficile attuazione e l'effetto utile dell'art. 119 verrebbe ad essere in pari misura ridotto. Ne consegue che una vera trasparenza, che consenta un controllo efficace, è garantita solo applicando il principio della parità delle retribuzioni a ciascun elemento della retribuzione corrisposta ai lavoratori di sesso maschile o femminile”.

⁴⁷ Sentenza della Corte del 13 maggio 1986, causa C-170/84, *Bilka*, ECLI:EU:C:1986:204. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93347&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4773793>.

⁴⁸ Sentenza della Corte del 17 maggio 1990, causa C-262/88, *Barber*, ECLI:EU:C:1990:209. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96222&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4773984>.

III.3.2. La sentenza *Marschall* (C-409/95)

Di assoluto rilievo, per quanto riguarda il divieto di discriminazioni positive, quanto affermato poi dalla Corte nella [sentenza *Marschall*](#)⁴⁹. In contestazione, per asserito contrasto con il diritto comunitario, la norma contenuta nello statuto dei lavoratori del Land tedesco Renania settentrionale – Vestfalia che dispone quanto segue: *“Qualora, nell'ambito di competenza dell'autorità che ha il potere di decidere la promozione, al livello del posto considerato della carriera vi siano meno donne che uomini, le donne debbono avere la precedenza nella promozione, a parità di idoneità, di competenza e di prestazioni professionali, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile”*.

RIQUADRO 15

Sentenza della Corte del 11 novembre 1997, causa C-409/95, *Marschall*, punti 33-35

“33. (...) una normativa nazionale che, come nella fattispecie, contiene una clausola di riserva non eccede questi limiti 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. Si deve però ricordare a questo proposito che tali criteri non devono essere discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile.

34. Compete al giudice a quo accertare, in base ad un esame della portata della norma controversa come applicata dal Land, se queste condizioni siano soddisfatte.

35. Pertanto, la questione pregiudiziale dev'essere risolta dichiarando che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva non osta ad una norma nazionale che, in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto ad idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile nei settori di attività pubblici in cui, al livello del posto considerato, le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile, a condizione che:

— la detta norma garantisca, in ciascun caso individuale, 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 tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile, e

— tali criteri non siano discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile”.

La Corte ha ritenuto al riguardo che una norma nazionale che imponga di dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile nei settori in cui la presenza femminile è inferiore rispetto a quella maschile – configurando quindi una “discriminazione positiva” – non è vietata dalla legislazione comunitaria, a condizione che tale vantaggio non venga applicato automaticamente e che i candidati di sesso maschile siano comunque presi in considerazione, senza essere esclusi a priori dalla possibilità di presentare domanda.

⁴⁹ Sentenza della Corte dell'11 novembre 1997, causa C-409/95, *Marschall*, ECLI:EU:C:1997:533. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43455&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4773984>.

III.3.3. Le sentenze *Commissione c. Italia (C-46/07)* e *Commissione c. Grecia (C-559/07)*

In una successiva [pronuncia Commissione contro Italia del 2008](#)⁵⁰, ad esito del contenzioso scaturito da una procedura di infrazione promossa dalla Commissione che riteneva che il regime pensionistico gestito dall'Istituto nazionale della previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP), fosse contrario all'art. 141 del trattato CE, in quanto prevede per i dipendenti pubblici che l'età pensionabile sia di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne, la Corte ha stabilito che, mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a ricevere la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE (corrispondente oggi all'articolo 157 TFUE).

La fissazione, ai fini del pensionamento, di una condizione d'età diversa a seconda del sesso non è tale infatti – a condivisibile giudizio della Corte – da compensare gli svantaggi ai quali sono esposte le carriere dei dipendenti pubblici di sesso femminile aiutando le donne nella loro vita professionale e ponendo rimedio ai problemi che esse possono incontrare durante la loro carriera professionale.

RIQUADRO 16

Sentenza della Corte del 13 novembre 2008, causa C-46/07, *Commissione c. Italia*, punto 59

"(...) occorre constatare che, mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a ricevere la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE".

Analogo principio verrà ribadito dalla Corte in una successiva [pronuncia del 2009, Commissione contro Grecia](#)⁵¹, che affronta una fattispecie speculare.

RIQUADRO 17

Sentenza della Corte del 26 marzo 2009, causa C-559/07, *Commissione c. Grecia*, punto 84(1)

"Mantenendo in vigore le disposizioni che prevedono differenze tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile con riferimento all'età pensionabile e ai requisiti di durata minima del servizio richiesti ai sensi del codice greco delle pensioni civili e militari istituito dal decreto presidenziale 3 luglio 2000, n. 166, nel testo applicabile alla presente causa, la Repubblica ellenica è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 141 CE".

III.3.4. La sentenza *Petya Milkova (C-406/15)*

Una più recente, importante [pronuncia del 9 marzo 2017](#)⁵², ha visto la Corte impegnata sul tema della tutela rafforzata in caso di licenziamento di lavoratori subordinati disabili, a seguito

⁵⁰ Sentenza della Corte del 13 novembre 2008, causa C-46/07, *Commissione c. Italia*, ECLI:EU:C:2008:618. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=68434&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4777554>.

⁵¹ Sentenza della Corte del 26 marzo 2009, causa C-559/07, *Commissione c. Grecia*: ECLI:EU:C:2009:198. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=73627&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=233423>.

⁵² Sentenza della Corte del 9 marzo 2017, causa C-406/15, *Petya Milkova*, ECLI:EU:C:2017:198. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188752&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4781882>.

di una procedura di rinvio pregiudiziale instaurata dal *Varhoven administrativen sad* (Corte suprema amministrativa, Bulgaria) nel luglio del 2015.

Alle origini della controversia la compatibilità con le previsioni introdotte dalla direttiva 2000/78/CE⁵³ della normativa di uno Stato membro, quale quella prevista dal codice del lavoro bulgaro, che conferisce 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 Corte conclude dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2000/78⁵⁴, letto alla luce della [convenzione dell'ONU relativa ai diritti delle persone con disabilità](#)⁵⁵ e in combinato disposto con il principio generale di parità di trattamento, sancito agli articoli 20 e 21 della Carta, deve essere interpretato nel senso che esso consente una normativa di uno Stato membro, quale quella di cui al procedimento principale, che conferisce 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, a meno che sia dimostrata una violazione del principio di parità di trattamento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Nell'ipotesi in cui il giudice del rinvio – prosegue la Corte – constatasse che il principio di parità di trattamento non è stato rispettato, ne conseguirebbe che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, letto alla luce della convenzione dell'ONU, osterebbe ad una normativa di uno Stato membro come quella del procedimento principale. Pertanto, il ripristino della parità di trattamento, in una situazione come quella del procedimento principale, comporterebbe la concessione, ai pubblici impiegati con disabilità, sfavoriti dal regime in vigore, dei medesimi vantaggi di cui hanno potuto beneficiare i lavoratori subordinati con disabilità, favoriti da tale regime, per quanto riguarda in particolare la tutela preventiva speciale prevista in caso di licenziamento e relativa all'obbligo, per il datore di lavoro, di richiedere un'autorizzazione preventiva dell'ispettorato del lavoro prima di far cessare il rapporto di lavoro.

RIQUADRO 18

Sentenza della Corte del 9 marzo 2017, causa C-406/15, *Petya Milkova*, punto 64

“Tenuto conto dell'insieme delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla prima e alla terza questione dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2000/78, letto alla luce della convenzione dell'ONU e in combinato disposto con il principio generale di parità di trattamento, sancito agli articoli 20 e 21 della Carta, deve essere interpretato nel senso che esso consente una normativa di uno Stato membro, quale quella di cui al procedimento principale, che conferisce 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, a meno che sia dimostrata una violazione del principio di parità di trattamento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. Quando si effettua tale verifica, il raffronto tra le situazioni deve essere fondato su un'analisi incentrata sull'insieme delle norme di diritto nazionale pertinenti che disciplinano le posizioni dei lavoratori subordinati con una determinata disabilità, da un lato, e le posizioni dei pubblici impiegati con la medesima disabilità, dall'altro lato, tenuto conto in particolare dell'oggetto della tutela contro il licenziamento di cui al procedimento principale”.

⁵³ Cit., *supra*, nota 24.

⁵⁴ “Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro”.

⁵⁵ La Convenzione è stata, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006. Per il testo in italiano cfr.: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>.

III.4. Le sentenze sulla tutela della gravidanza, del puerperio e dell'allattamento

Un altro filone giurisprudenziale altrettanto prolifico per quanto attiene all'applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione è quello relativo alla tutela della gravidanza, del puerperio e dell'allattamento.

III.4.1. La sentenza *Hofmann* (C-184/83)

La prima pronuncia che porta i giudici di Lussemburgo ad approfondire il tema del congedo di maternità risale alla [sentenza del 12 luglio 1984](#)⁵⁶, quando la Corte viene richiesta di precisare l'ambito di applicazione soggettiva del congedo di maternità, posto che la disciplina applicabile all'epoca in Germania ("*Mutterschutzgesetz*" del 18 aprile 1968) accordava tale diritto solo alle madri lavoratrici.

Il signor Ulrich Hofmann, padre di una figlia naturale riconosciuta, che aveva beneficiato di un congedo di lavoro non retribuito per accudire la bambina fino al compimento dei sei mesi di età, contestava la mancata corresponsione a suo favore dell'indennità di maternità negata dal tribunale tedesco adito, sulla base della motivazione che il legislatore non ha voluto istituire un congedo che possa essere concesso all'uno o all'altro dei genitori e che le differenze biologiche dovute alla gravidanza e al parto, esistenti anche dopo lo scadere del periodo di convalescenza di otto settimane, giustificano il fatto di tener conto degli aspetti particolari della maternità.

La Corte di Lussemburgo, dopo aver richiamato l'art. 5, n. 1 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quel che riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (76/207/CEE)⁵⁷, che dispone che si debbano garantire agli uomini e alle donne le stesse condizioni di lavoro senza discriminazioni basate sul sesso, stabilisce tuttavia che non può ritenersi in contrasto con il diritto comunitario riservare esclusivamente alle madri lavoratrici un'indennità giornaliera, mentre il padre lavoratore non ne può fruire al posto della madre nonostante i genitori siano d'accordo a tale proposito.

In linea di principio, osserva la Corte, un provvedimento come il permesso di maternità, concesso alla donna dopo la scadenza del periodo legale di tutela, rientra dunque nel campo di applicazione dell'art. 2, n. 3 della direttiva n. 76/207/CEE, in quanto mira alla protezione della donna con riguardo sia alle conseguenze della gravidanza, sia alla maternità. Sotto questo aspetto, tale permesso può essere legittimamente riservato alla madre, ad esclusione di ogni altra persona, tenuto conto del fatto che solo la madre può essere tentata di riprendere prematuramente il lavoro.

La direttiva non impone cioè agli Stati membri - così il dispositivo della sentenza - l'obbligo di concedere alternativamente detto permesso al padre, nemmeno in caso di decisione conforme dei genitori.

⁵⁶ Sentenza della Corte del 12 luglio 1984, causa C-184/83, *Hofmann*, ECLI:EU:C:1994:273. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92633&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4789776>.

⁵⁷ Cit., *supra*, nota 17.

RIQUADRO 19

Sentenza della Corte del 12 luglio 1984, causa C-184/83, Hofmann, punti 26-28

“26. In linea di principio, un provvedimento come il permesso di maternità, concesso alla donna dopo la scadenza del periodo legale di tutela, rientra dunque nel campo di applicazione dell'art. 2, n. 3 della direttiva n. 76/207, in quanto mira alla protezione della donna con riguardo sia alle conseguenze della gravidanza, sia alla maternità. Sotto questo aspetto, tale permesso può essere legittimamente riservato alla madre, ad esclusione di ogni altra persona, tenuto conto del fatto che solo la madre può essere tentata di riprendere prematuramente il lavoro.

27. Occorre inoltre mettere in evidenza che la direttiva riserva agli stati membri un potere di valutazione per quel che riguarda i provvedimenti sociali che adottano al fine di garantire, nell'ambito tracciato dalla direttiva, la protezione della donna per quel che riguarda la gravidanza e la maternità, nonché la compensazione degli svantaggi di fatto, per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro, cui la donna è soggetta a differenza dell'uomo.

Tali provvedimenti, come il governo del Regno Unito ha messo con ragione in evidenza, sono strettamente connessi al sistema di protezione sociale dei vari stati membri. Occorre pertanto prendere atto che questi stati dispongono di un margine di valutazione ragionevole per quel che riguarda la natura dei provvedimenti di protezione e le modalità concrete della loro realizzazione.

28. Da quanto detto ne consegue che la questione sollevata dal Landessozialgericht di Amburgo va così risolta: gli artt. 1, 2 e 5, n. 1 della direttiva del Consiglio n. 76/207 si devono interpretare nel senso che uno stato membro può concedere alla madre, al termine del periodo legale di tutela, un permesso di maternità di cui lo stato favorisce la concessione mediante il versamento di una retribuzione. La direttiva non impone agli stati membri l'obbligo di concedere alternativamente detto permesso al padre, nemmeno in caso di decisione conforme dei genitori”.

III.4.2. La sentenza Dekker (C-177/88)

Nella [sentenza Dekke](#)⁵⁸ viene affrontato il tema della mancata assunzione di una donna in gravidanza.

Nel giugno 1981, la signora Dekker presentava la propria candidatura ad un posto di insegnante presso un centro di formazione per i giovani di Amsterdam (“*Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*”, in prosieguo: “*VJV*”). Il 15 giugno, informava la commissione giudicatrice di essere al terzo mese di gravidanza. Nonostante la suddetta commissione avesse comunque segnalato la signora Dekker alla direzione del VJV come la candidata più idonea all'esercizio delle mansioni, all'interessata veniva comunicato, con successiva lettera 10 luglio 1981, che non sarebbe stata assunta.

Nella missiva si indicava come motivo del diniego la circostanza che la candidata era già incinta al momento della candidatura e si precisava che il VJV era stato indotto a prendere questa decisione da considerazioni di carattere economico in quanto era stato informato che non avrebbe ottenuto il rimborso delle indennità giornaliere da versarsi all'interessata durante il periodo di congedo per gravidanza e puerperio e che sarebbe perciò stato costretto a corrispondere alla signora Dekker l'intera ultima retribuzione nel primo anno e l'80% della stessa nel secondo, senza vedersi rimborsare tali somme dal *Risicofonds*. Il VJV si sarebbe perciò trovato nell'impossibilità finanziaria di ricorrere a un supplente, cosa che avrebbe potuto provocare, inoltre, una diminuzione degli effettivi.

⁵⁸ Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, in causa C-177/88, Dekker, ECLI:EU:C:1990:383. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96042&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4640632>.

Rimasta soccombente nelle azioni proposte in primo e in secondo grado per essere indennizzata dei danni conseguenti al mancato guadagno, la signora Dekker ricorreva in Cassazione (*Hoge Raad*). Quest'ultima, in sede di rinvio per interpretazione pregiudiziale, chiedeva quale primo quesito alla Corte se un datore di lavoro, direttamente o indirettamente, agisca in contrasto col principio di parità di trattamento di cui agli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 3 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne 'per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, nel negare l'assunzione ad una candidata, pure dallo stesso ritenuta idonea alle mansioni da svolgere, a causa delle conseguenze a lui pregiudizievoli che la gravidanza della candidata al momento della candidatura rende inevitabili, stante l'equiparazione che la normativa statale in materia di inabilità al lavoro opera tra l'impedimento ad esercitare un'attività lavorativa per malattia e quello per gravidanza o puerperio.

La Corte osserva come nel caso di specie poiché il rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne, esso deve considerarsi come una discriminazione diretta a motivo del sesso. Il rifiuto di assunzione dovuto alle conseguenze finanziarie di un'assenza per causa di gravidanza deve esser considerato fondato essenzialmente sull'elemento della gravidanza. Tale discriminazione non può giustificarsi, questa la conclusione dei giudici di Lussemburgo con il danno finanziario subito dal datore di lavoro, in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo d'assenza per maternità ed è pertanto da considerarsi in spregio del principio di parità di trattamento enunciato dagli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CE e, in quanto tale, illegittimo per contrasto con il diritto comunitario.

RIQUADRO 20

Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, punti 12 e 14

"12. A questo proposito si deve osservare che un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso. Orbene, un rifiuto di assunzione dovuto alle conseguenze finanziarie di un'assenza per causa di gravidanza deve esser considerato fondato essenzialmente sull'elemento della gravidanza. Siffatta discriminazione non può giustificarsi con il danno finanziario subito dal datore di lavoro, in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo d'assenza per maternità.

(...)

14. Dalle constatazioni che precedono emerge che si deve risolvere la prima questione pregiudiziale dichiarando che un datore di lavoro agisce direttamente in spregio del principio della parità di trattamento enunciato dagli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro, se rifiuta di stipulare un contratto di lavoro con una candidata che aveva giudicato idonea a svolgere l'attività in questione, allorché detto rifiuto di assunzione è fondato sulle eventuali conseguenze, dannose per il datore di lavoro, dell'assunzione di una donna incinta, che scaturiscono dalle norme che, emanate dalle pubbliche autorità in materia di inabilità al lavoro, assimilano l'impedimento a svolgere un'attività per gravidanza e parto all'impedimento a svolgere un'attività per malattia".

III.4.3. La sentenza *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening* (C-179/88)

Di estremo rilievo anche la [sentenza dalla Corte dell'8 novembre 1990](#), stesso giorno della sentenza *Dekker*, nella causa che ha visto contrapposta una lavoratrice madre al proprio datore

di lavoro in relazione ad un provvedimento di licenziamento motivato dal protrarsi della malattia causata dalla gravidanza e dal parto⁵⁹.

All'origine della controversia il licenziamento della signora Hertz, cassiera e commessa ad orario ridotto assunta dalla *Aldi Marked* il 15 luglio 1982. Nel giugno 1983 la signora Hertz partoriva un figlio a conclusione di una gravidanza piuttosto travagliata e trascorsa essenzialmente, con il consenso del suo datore di lavoro, in congedo di malattia. Alla scadenza del congedo di maternità che, secondo le norme della legge danese vigente, era di ventiquattro settimane dopo il parto, la signora Hertz riprendeva il lavoro al termine del 1983. Fino al giugno 1984 il suo stato di salute rimaneva normale. Tra il giugno 1984 e il giugno 1985, invece, essa ha dovuto assentarsi per malattia durante cento giorni lavorativi. Nessuna delle parti ha contestato la circostanza che la malattia della signora Hertz fosse uno strascico della gravidanza e del parto.

Con lettera 27 giugno 1985 la *Aldi Marked* comunicava alla signora Hertz che intendeva risolvere il contratto di lavoro che la vincolava all'azienda con il preavviso di quattro mesi previsto dalla legge. In un secondo tempo la *Aldi Marked* precisava che le assenze della signora Hertz costituivano la causa del licenziamento e che rientrava nella prassi licenziare i lavoratori spesso assenti per malattia.

Nella rigorosa applicazione del principio della parità di trattamento e di quello di non discriminazione, la Corte ribadisce preliminarmente quanto già precisato nella sentenza *Dekker*⁶⁰ e cioè che il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta, non diversamente dal rifiuto di assumere una donna incinta, una discriminazione diretta fondata sul sesso.

Per contro, il licenziamento di una lavoratrice a causa di ripetute assenze per malattia, che non si ricolleghino ad una gravidanza o ad un parto non rappresenta di per sé una discriminazione diretta a motivo del sesso, qualora tali assenze per malattia provocherebbero, nelle stesse condizioni, il licenziamento anche di un dipendente maschio.

RIQUADRO 21

Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, causa C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, punti 13-19

"13. Emerge dalle suddette disposizioni della direttiva che il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta, non diversamente dal rifiuto di assumere una donna incinta, una discriminazione diretta fondata sul sesso, (v. sentenza odierna, Dekker, C-177/88, Racc. pag. I-3941).

14. Al contrario, il licenziamento di una lavoratrice a causa di ripetute assenze per malattia, che non si ricolleghino ad una gravidanza o ad un parto non rappresenta una discriminazione diretta a motivo del sesso, se tali assenze per malattia provocherebbero, nelle stesse condizioni, il licenziamento anche di un dipendente maschio.

15. Si deve constatare che la direttiva non contempla l'ipotesi della malattia provocata da una gravidanza o da un parto. Tuttavia essa consente di adottare disposizioni nazionali che garantiscano alle donne diritti specifici a motivo della gravidanza e della maternità, come il congedo di maternità. Ne consegue che durante il congedo di maternità, di cui fruisce in forza del diritto nazionale, la donna è tutelata contro i licenziamenti

⁵⁹ Sentenza della Corte dell'8 novembre 1990, causa C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* [mandatario della signora Hertz] c. *Dansk Arbejdsgiverforening* [mandataria di Aldi Marked]. ECLI:EU:C:1990:384. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96122&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4644405>.

⁶⁰ Cit., *supra*, nota 58.

motivati dalla sua assenza. Spetta a ciascuno Stato membro fissare i periodi del congedo di maternità in modo da consentire alle lavoratrici di assentarsi durante il periodo nel corso del quale possono verificarsi i disturbi inerenti alla gravidanza ed al parto.

16. Nel caso di una malattia che sopraggiunge dopo un congedo di maternità, non è il caso di distinguere la malattia causata dalla gravidanza o dal parto da qualsiasi altra malattia. Un tale stato patologico rientra quindi nel regime generale applicabile alle ipotesi di malattia.

17. Infatti i lavoratori di sesso femminile e maschile sono del pari esposti alle malattie. Anche se è vero che taluni disturbi sono specifici dell'uno o dell'altro sesso, l'unico problema è quindi quello di sapere se una donna viene licenziata per le assenze dovute a malattia nelle stesse condizioni di un uomo; se per entrambi valgono le stesse condizioni non vi è discriminazione diretta in ragione del sesso.

18. Del pari, in questo caso, non è necessario domandarsi se le donne facciano registrare maggiori assenze per causa di malattia rispetto agli uomini né quindi se vi sia un'eventuale discriminazione indiretta.

19. Si deve quindi risolvere la prima questione dichiarando che, fatte salve le disposizioni del diritto nazionale adottate in applicazione dell'art. 2, n. 3, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro, il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, di detta direttiva non vieta il licenziamento per assenze dovute a una malattia causata dalla gravidanza o dal parto”.

III.4.4. La sentenza Høj Pedersen (C-66/96)

Un'ulteriore [sentenza della Corte, pronunciata in data 19 novembre 1998](#), si sofferma sul diritto alla retribuzione integrale della lavoratrice gestante⁶¹.

All'origine della controversia la circostanza che accomuna le ricorrenti nel procedimento principale di aver avuto una gravidanza dal decorso irregolare prima dei tre mesi antecedenti la data prevista per il parto.

Le ricorrenti venivano dichiarate inabili (totalmente o parzialmente) al lavoro ed invitate a richiedere, in luogo della normale retribuzione spettante durante la gestazione, la corresponsione di indennità giornaliera per maternità anticipata.

Le ricorrenti impugnavano davanti al giudice nazionale la legittimità, per contrasto con il diritto comunitario, dell'art. 5 della *lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel* (legge relativa alle indennità giornaliera in caso di malattia o parto, di seguito “legge sulle indennità giornaliera”) 20 dicembre 1989, n. 852 poiché, ancorché detta disposizione riconosca il diritto del dipendente totalmente inabile al lavoro a causa di malattia a continuare a percepire la retribuzione piena, sancisce poi per contro che la dipendente che contragga una malattia durante la gravidanza, ma prima che inizi il congedo di maternità, abbia diritto alla piena retribuzione solo se la malattia non è connessa alla gravidanza.

Un'ulteriore disposizione oggetto di contestazione quella contenuta nell'art. 7, n. 2, secondo comma, della legge sui lavoratori dipendenti, che consente al datore di lavoro di rifiutarsi di far lavorare una dipendente incinta, anche se non inabile al lavoro, quando ritenga di non potersene avvalere. In tal caso egli è tenuto a versarle metà della retribuzione.

Il giudice nazionale al quale le lavoratrici si erano rivolte (il *Sø- og Handelsret*), ritenendola rilevante ai fini della definizione del giudizio, chiede alla Corte in sede di interpretazione pregiudiziale di chiarire se l'art. 119 del trattato e le direttive 75/117 e 92/85 ostino ad una

⁶¹ Sentenza della Corte del 19 novembre 1998, causa C-66/96, *Høj Pedersen e a.*, ECLI:EU:C:1998:549. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43732&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5598309>.

normativa nazionale in base alla quale una donna incinta che, prima dell'inizio del congedo di maternità, risulti inabile al lavoro a causa di uno stato patologico collegato alla gravidanza, attestato da un certificato medico, non ha diritto al versamento della retribuzione piena da parte del datore di lavoro, bensì ad indennità giornaliera erogate da una collettività locale mentre, in caso di inabilità al lavoro a causa di malattia, attestata da un certificato medico, il lavoratore ha diritto in linea di principio al versamento della retribuzione piena da parte del datore di lavoro.

La Corte rileva come, posto che la normativa applicabile consente a tutti i lavoratori il diritto di conservare la retribuzione piena in caso di inabilità al lavoro, il fatto che una donna sia privata della retribuzione piena, prima che cominci il congedo di maternità, quando la sua inabilità al lavoro risulti da uno stato patologico legato alla gravidanza, dev'essere considerato come basato essenzialmente sulla gravidanza stessa e dunque debba ritenersi discriminatorio. Diverso sarebbe il caso – proseguono i giudici di Lussemburgo – solo nell'ipotesi in cui le somme percepite dalle lavoratrici a titolo di indennità giornaliera corrispondessero all'importo della retribuzione. In tal caso, spetterebbe ancora al giudice nazionale di verificare se la circostanza che le indennità giornaliera siano tali da determinare una discriminazione contraria all'art. 119 del Trattato.

Per contro, precisa la Corte, l'art. 119 del trattato e la direttiva del Consiglio 75/117 non ostano ad una normativa nazionale in base alla quale una donna incinta che, prima dell'inizio del congedo di maternità, sia assente dal lavoro a causa di disturbi abituali della gravidanza che non determinino inabilità al lavoro, o di un parere medico volto alla tutela del feto non motivato da un vero e proprio stato patologico o da rischi particolari per il feto, non ha diritto al versamento della retribuzione da parte del datore di lavoro, mentre tale diritto spetta in linea di principio a qualunque lavoratore in stato di inabilità al lavoro a causa di malattia.

RIQUADRO 22

Sentenza della Corte del 19 novembre 1998, causa C-66/96, Høj Pedersen, punto 35

“35. Pertanto, il fatto che una donna sia privata della retribuzione piena, prima che cominci il congedo di maternità, quando la sua inabilità al lavoro risulti da uno stato patologico legato alla gravidanza, dev'essere considerato come basato essenzialmente sulla gravidanza stessa e dunque come discriminatorio”.

III.4.5. La sentenza Mayr (C-506/06)

Nella [sentenza Mayr del 26 febbraio 2008](#), la Corte fornisce un'interpretazione estensiva della nozione di “lavoratrice gestante” al fine di ricomprenderne nell'ambito di applicazione anche la lavoratrice i cui ovuli alla data del licenziamento erano stati fecondati *in vitro* ma non ancora trasferiti nel suo utero⁶².

All'origine della controversia, il licenziamento della signora Mayr da parte del datore di lavoro, la *Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* (di seguito: la *Flöckner*) presso cui la dipendente lavorava come cameriera.

Ai sensi dell'art. 10 della legge austriaca applicabile (“*Mutterschutzgesetz*”, legge sulla tutela della maternità), “1. Le dipendenti non possono essere legittimamente licenziate durante il periodo di gravidanza, né nei quattro mesi successivi al parto, purché abbiano informato il datore di lavoro della loro gravidanza o del parto. 2. Il licenziamento è altresì illegittimo quando il datore di lavoro

⁶² Sentenza della Corte del 26 febbraio 2008, causa C-506/06, *Mayr*, ECLI:EU:C:2008:119. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72369&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5846597>.

è informato della gravidanza o del parto entro cinque giorni lavorativi a decorrere dalla comunicazione del licenziamento o dalla sua notifica in caso di licenziamento avvenuto per iscritto. La comunicazione scritta della gravidanza o del parto si considera avvenuta in tempo utile se spedita per posta nel detto termine di cinque giorni. Nel comunicare la sua gravidanza o il parto nel termine di cinque giorni, la lavoratrice deve contestualmente fornire certificato medico attestante la gravidanza o la presunta gravidanza o produrre il certificato di nascita del bambino (...)".

Ora, l'8 marzo 2005, nell'ambito di un tentativo di fecondazione in vitro e a seguito di un trattamento ormonale di circa un mese e mezzo, veniva praticato alla signora *Mayr* un prelievo follicolare. Il suo medico curante le prescriveva un congedo per malattia dall'8 al 13 marzo 2005. Il 10 marzo 2005, nel corso di una telefonata, la *Flöckner* comunicava alla signora *Mayr* che era licenziata con effetto dal 26 marzo 2005. Con lettera in pari data, la signora *Mayr* comunicava alla *Flöckner* che, nell'ambito di un trattamento di fecondazione artificiale, gli ovuli fecondati sarebbero stati trasferiti nel suo utero, come poi effettivamente avvenuto, il 13 marzo 2005.

In altri termini, alla data della comunicazione del licenziamento della signora *Mayr* (il 10 marzo 2005), gli ovuli ad essa prelevati erano già stati fecondati con gli spermatozoi del suo partner e quindi, a quella stessa data, sussistevano già ovuli fecondati in vitro.

La signora *Mayr* impugnava il licenziamento davanti al giudice nazionale competente censurandone l'illegittimità sia perché in violazione della normativa nazionale sia perché in contrasto con il diritto comunitario e, segnatamente, con le disposizioni contenute nella direttiva 92/85/CEE, il cui scopo consiste nel promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento⁶³.

La Corte richiama innanzitutto la propria giurisprudenza (*inter alia*, la pronuncia resa nella causa C-179/88⁶⁴), secondo la quale, in forza del principio di non discriminazione e, in particolare, degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207/CEE, una tutela contro il licenziamento dev'essere riconosciuta alla donna non solo durante il congedo di maternità, ma anche durante l'intero periodo della gravidanza e quindi riaffermando che un licenziamento durante tali periodi può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso.

I giudici di Lussemburgo concludono quindi nel senso che si debba aver riguardo alla data effettiva di inizio della gestazione, ritenendo che le disposizioni della direttiva sopra richiamate ostino al licenziamento di una lavoratrice che, in circostanze quali quelle di cui alla causa principale, si trovi in una fase avanzata di un trattamento di fecondazione in vitro, vale a dire tra il prelievo follicolare e il trasferimento immediato degli ovuli fecondati in vitro nel suo utero, purché sia dimostrato che il licenziamento si fondi essenzialmente sul fatto che l'interessata si sia sottoposta a tale trattamento.

Non riguardano invece una lavoratrice che si sottopone a fecondazione in vitro qualora, al momento della comunicazione del licenziamento, la fecondazione dei suoi ovuli con gli spermatozoi del partner abbia già avuto luogo, e si sia quindi già in presenza di ovuli fecondati in vitro, ma questi non siano stati ancora trasferiti nell'utero della lavoratrice.

⁶³ Cit., *supra*, nota 22.

⁶⁴ Cit., *supra*, nota 59.

RIQUADRO 23

Sentenza della Corte del 25 febbraio 2008, causa C-506/06, Mayr, punti 52-54

“52. (...) gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice che, in circostanze quali quelle di cui alla causa principale, si trovi in una fase avanzata di un trattamento di fecondazione in vitro, vale a dire tra il prelievo follicolare e il trasferimento immediato degli ovuli fecondati in vitro nel suo utero, purché sia dimostrato che il licenziamento si fonda essenzialmente sul fatto che l'interessata si sia sottoposta a tale trattamento.

53. Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, occorre rispondere alla questione sottoposta che la direttiva 92/85 e, in particolare, il divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti previsto nell'art. 10, punto 1, di tale direttiva devono essere interpretati nel senso che non riguardano una lavoratrice che si sottopone a fecondazione in vitro qualora, al momento della comunicazione del licenziamento, la fecondazione dei suoi ovuli con gli spermatozoi del partner abbia già avuto luogo, e si sia quindi già in presenza di ovuli fecondati in vitro, ma questi non siano stati ancora trasferiti nell'utero della lavoratrice.

54. Tuttavia, gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice che, in circostanze quali quelle di cui alla causa principale, si trovi in una fase avanzata di un trattamento di fecondazione in vitro, vale a dire tra il prelievo follicolare e il trasferimento immediato degli ovuli fecondati in vitro nel suo utero, purché sia dimostrato che il licenziamento si fonda essenzialmente sul fatto che l'interessata si sia sottoposta a tale trattamento”.

III.4.6. La sentenza Otero Ramos (C-531/15)

In relazione alle discriminazioni connesse al periodo di allattamento, occorre ricordare la [sentenza della Corte del 19 ottobre 2017](#) nella causa *Otero Ramos*⁶⁵.

La controversia all'origine della procedura di rinvio per interpretazione pregiudiziale vede contrapposti la signora *Elda Otero Ramos* da un lato e l'*Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* (Istituto nazionale di Previdenza sociale, Spagna; in prosieguo: l'"INSS") e il *Servicio Galego de Saúde* (servizio sanitario della Comunità autonoma della Galizia, Spagna) dall'altro ed è relativa al diniego di rilascio di un certificato attestante che l'esecuzione da parte della ricorrente degli incarichi inerenti al suo posto di lavoro (infermiera presso il centro ospedaliero universitario di La Coruña) presentava un rischio per l'allattamento del figlio e ciò al fine di ottenere la concessione di una prestazione economica per i rischi durante l'allattamento.

In particolare, la signora *Otero Ramos*, dopo aver partorito un bambino che veniva allattato al seno, informava il proprio datore di lavoro che le mansioni connesse al suo posto di lavoro erano tali da incidere negativamente su detto allattamento e tali da esporla a rischi per la sua salute e la sua sicurezza, a causa, in particolare, della complessità del ritmo di lavoro sulla base di turni e rotazione, delle radiazioni ionizzanti, delle infezioni nelle strutture sanitarie e dello stress.

Alla luce di quanto sopra, la signora *Otero Ramos* presentava una domanda di modifica delle condizioni di lavoro e di attuazione di misure preventive, che veniva rigettata dall'INSS, competente a valutare la domanda, sulla base di una relazione fornita dall'ospedale de La Coruña che attestava che il posto di lavoro della signora *Otero Ramos*, vale a dire quello di infermiera del pronto soccorso, figurava nell'elenco ricapitolativo dei posti di lavoro esenti da rischio, redatto dall'ospedale previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, nonché

⁶⁵ Sentenza della Corte del 19 ottobre 2017, causa C-531/15, *Otero Ramos*, ECLI:EU:C:2017:789. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=195741&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5848751>.

della relazione di un medico del servizio di medicina preventiva e di prevenzione dei rischi professionali, la quale confermava che la signora *Otero Ramos* era stata esaminata e ne dichiarava l' idoneità a svolgere le mansioni inerenti al suo posto di lavoro.

Nel rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dal giudice di rinvio, la Corte ha rilevato preliminarmente come l' articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 92/85/CEE⁶⁶ imponga al datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione, di valutare la natura, il grado e la durata dell' esposizione delle lavoratrici, ai sensi dell' articolo 2 della menzionata direttiva, agli agenti, ai processi o alle condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell' allegato I della stessa direttiva, per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare al riguardo. Detta valutazione deve essere effettuata al fine di poter valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o sull' allattamento e per determinare le misure da adottare.

Ha poi ricordato come in base all' articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/54⁶⁷, debba considerarsi una discriminazione diretta fondata sul sesso "qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità" ai sensi della direttiva 92/85/CEE⁶⁸.

RIQUADRO 24

Sentenza della Corte del 19 ottobre 2017, causa C-531/15, *Otero Ramos*, punti 56-59 e 63

"56. Come prevede espressamente l' articolo 1 della direttiva 92/85, quest' ultima ha per oggetto 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.

*57. Come già dichiarato dalla Corte, lo scopo perseguito dalle norme del diritto dell' Unione sul principio di parità tra i sessi nel settore dei diritti delle donne gestanti, puerpere o in periodo di allattamento è quello di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto (sentenza dell' 11 novembre 2010, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, punto 68 e giurisprudenza ivi citata).*

58. Inoltre, dal quattordicesimo considerando e dall' articolo 8 della direttiva 92/85 risulta che «la vulnerabilità delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, ed il carattere obbligatorio di un congedo di maternità di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto». Pertanto, il congedo di maternità tende a proteggere le lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento.

59. Ne consegue che, poiché la condizione di donna in periodo di allattamento è strettamente legata alla maternità, e in particolare «alla gravidanza o al congedo di maternità», le lavoratrici in periodo di allattamento devono essere tutelate al pari delle lavoratrici gestanti o puerpere.

(...)

63. Di conseguenza, il fatto di non valutare il rischio associato al posto di lavoro di una lavoratrice in periodo di allattamento, conformemente ai requisiti di cui all' articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 92/85, dev' essere considerato come un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità, ai sensi di tale direttiva, e costituisce, come risulta dal punto 60 della presente sentenza, una discriminazione diretta fondata sul sesso, a norma dell' articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/54".

⁶⁶ Cit., *supra*, nota 22.

⁶⁷ Cit., *supra*, nota 21.

⁶⁸ Cit., *supra*, nota 22.

III.5. Il divieto di discriminazione per quanto concerne l'accesso a beni e servizi: la sentenza *Test-Achats* (C-236/09)

Con [la sentenza *Test-Achats* del 1° marzo 2011](#)⁶⁹ la Corte ha dichiarato l'invalidità dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2004/113/CE⁷⁰ del Consiglio, stabilendo che esso è contrario al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

L'art. 4, n. 1, della citata direttiva stabilisce che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne implica da un lato che è proibita ogni discriminazione diretta fondata sul sesso, compreso un trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità e, dall'altro, che è proibita ogni discriminazione indiretta fondata sul sesso».

L'art. 5 della medesima direttiva, rubricato "Fattori attuariali" dispone al n. 1 che per tutti i nuovi contratti stipulati dopo il 21 dicembre 2007, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determini differenze nei premi e nelle prestazioni. Al n. 2 della stessa direttiva si precisa che per i contratti stipulati fino al 21 dicembre 2007 e per un periodo transitorio di cinque anni rinnovabile successivamente previo riesame, gli Stati membri possono consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici, mentre il n. 3 stabilisce che, in ogni caso, i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali.

Pertanto, ai fini della determinazione dei premi e delle prestazioni assicurative, agli uomini e alle donne deve essere applicato lo stesso sistema di calcolo attuariale.

La Corte sottolinea infatti come lo scopo perseguito dalla direttiva 2004/113/CE nel settore dei servizi assicurativi sia, come testimoniato dal suo art. 5, n. 1, l'applicazione della regola dei premi e delle prestazioni unisex. In particolare, ricorda la Corte, il diciottesimo "considerando" di detta direttiva afferma espressamente che, per garantire la parità di trattamento tra donne e uomini, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore attuariale non dovrebbe comportare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali. Il diciannovesimo "considerando" della medesima direttiva qualifica poi la facoltà concessa agli Stati membri di non applicare la regola dei premi e delle prestazioni unisex come una "deroga".

La direttiva 2004/113/CE si fonda dunque sulla premessa secondo cui, ai fini dell'applicazione del principio della parità di trattamento tra donne e uomini sancito dagli artt. 21 e 23 della Carta, la situazione delle donne e quella degli uomini in rapporto ai premi e alle prestazioni assicurative da essi stipulati sono paragonabili.

Alla luce di tutto ciò – in tal senso le conclusioni della Corte – sussiste il rischio che la deroga alla parità di trattamento tra donne e uomini prevista dall'art. 5, n.2, della direttiva 2004/113/CE sia permessa dal diritto dell'Unione a tempo indefinito.

E pertanto una disposizione quale quella sottoposta alla interpretazione della Corte, la quale consenta agli Stati membri interessati di mantenere senza limiti di tempo una deroga alla regola dei premi e delle prestazioni unisex, deve ritenersi contraria alla realizzazione dell'obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini perseguito dalla direttiva

⁶⁹ Sentenza della Corte del 1° marzo 2011, causa C-236/09, *Test-Achats*, ECLI:EU:C:2011:100. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80019&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5656260>.

⁷⁰ Cit., *supra*, nota 25.

2004/113/CE ed incompatibile con gli artt. 21 e 23 della Carta e pertanto da considerarsi invalida alla scadenza di un adeguato periodo transitorio.

RIQUADRO 25

Sentenza della Corte del 1° marzo 2011, causa C-236/09, Test-Achats, punti 28-33

“28. Secondo la costante giurisprudenza della Corte, il principio della parità di trattamento impone che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato (v. sentenza 16 dicembre 2008, causa C-127/07, Arcelor Atlantique et Lorraine e a., Racc. pag. I-9895, punto 23).

29. A questo proposito, occorre sottolineare che la paragonabilità delle situazioni deve essere valutata alla luce dell’oggetto e dello scopo dell’atto dell’Unione che stabilisce la distinzione di cui trattasi (v., in tal senso, sentenza Arcelor Atlantique et Lorraine e a., cit., punto 26). Nel caso di specie, tale distinzione viene introdotta dall’art. 5, n. 2, della direttiva 2004/113.

30. È pacifico che lo scopo perseguito da tale direttiva nel settore dei servizi assicurativi è, come testimoniato dal suo art. 5, n. 1, l’applicazione della regola dei premi e delle prestazioni unisex. Il diciottesimo ‘considerando’ di detta direttiva afferma espressamente che, per garantire la parità di trattamento tra donne e uomini, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore attuariale non dovrebbe comportare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali. Il diciannovesimo ‘considerando’ della medesima direttiva qualifica la facoltà concessa agli Stati membri di non applicare la regola dei premi e delle prestazioni unisex come una «deroga». Dunque, la direttiva 2004/113 si fonda sulla premessa secondo cui, ai fini dell’applicazione del principio della parità di trattamento tra donne e uomini sancito dagli artt. 21 e 23 della Carta, la situazione delle donne e quella degli uomini in rapporto ai premi e alle prestazioni assicurative da essi stipulati sono paragonabili.

31. Alla luce di ciò, sussiste un rischio che la deroga alla parità di trattamento tra donne e uomini prevista dall’art. 5, n. 2, della direttiva 2004/113 sia permessa dal diritto dell’Unione a tempo indefinito.

32. Una disposizione siffatta, la quale consente agli Stati membri interessati di mantenere senza limiti di tempo una deroga alla regola dei premi e delle prestazioni unisex, è contraria alla realizzazione dell’obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini perseguito dalla direttiva 2004/113 ed è incompatibile con gli artt. 21 e 23 della Carta.

33. Di conseguenza, la disposizione suddetta deve essere considerata invalida alla scadenza di un adeguato periodo transitorio”.

III.6. La disparità di trattamento giustificata da esigenze professionali essenziali: la sentenza *Commissione c. Francia* (C-318/86)

Ad esito di un ricorso per infrazione promosso dalla Commissione contro la Francia, la Corte di giustizia, con la [sentenza del 30 giugno 1988](#)⁷¹, si pronuncia sull’illegittimità di sistemi di assunzione distinti a seconda del sesso per quanto attiene alla nomina in vari corpi della pubblica amministrazione.

Per quanto concerne le assunzioni nel pubblico impiego, occorre preliminarmente ricordare che secondo le leggi francesi applicabili al momento dell’insorgere della controversia, il solo

⁷¹ Sentenza della Corte del 30 giugno 1988, causa C-318/86, *Commissione c. Francia*, ECLI:EU:C:1988:352. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95055&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5713743>.

criterio per l'assunzione è la classifica del candidato in esito ad un concorso unico di assunzione per i candidati di entrambi i sessi. Tuttavia l'art. 21 della legge 11 gennaio 1984, n. 16, recante norme sullo stato giuridico degli impiegati dello Stato⁷², contempla per determinati corpi, indicati in un elenco stabilito per decreto, la possibilità di assunzioni distinte per gli uomini e per le donne. Queste assunzioni si contraddistinguono per la determinazione, in ciascun bando di concorso, della percentuale di posti da assegnare agli uomini e, rispettivamente, alle donne.

A fronte di tale disciplina, la Commissione ha avviato una procedura di infrazione nei confronti della Francia, sostenendo che l'elenco stabilito per decreto è eccessivamente ampio e che pertanto le condizioni di assunzione che ne derivano devono ritenersi incompatibili col principio della parità di accesso al posto per gli uomini e per le donne, così come sancito dalla direttiva 76/207/CEE⁷³.

La direttiva 76/207/CEE (art. 2, n. 2) consente peraltro agli Stati membri di escludere dalla sfera d'applicazione della direttiva stessa le attività lavorative "per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni del loro esercizio, il sesso rappresenta una condizione determinante".

Nel caso di specie si trattava di stabilire se tale esclusione fosse da ritenersi giustificata per quanto concerne l'assunzione di personale di sorveglianza appartenente al corpo dell'amministrazione penitenziaria nonché nei corpi della polizia nazionale.

La Corte richiama al riguardo l'art. 9, n. 2, della direttiva, che impone agli Stati l'obbligo di procedere periodicamente ad un esame di dette attività onde valutare, tenuto conto dell'evoluzione sociale, se sia giustificato mantenere in vigore le esclusioni in questione.

La Corte conclude che la disciplina vigente in Francia all'epoca dei fatti di causa non può ritenersi compatibile con i principi di cui alla direttiva 76/207/CEE, rilevando come le deroghe ad un diritto soggettivo come la parità di trattamento tra uomini e donne non possa andare oltre i limiti di quanto è necessario per conseguire lo scopo legittimo cui si aspira.

La Corte afferma inoltre come al riguardo debba altresì trovare corretta applicazione il principio di proporzionalità che, nel caso di specie, appare violato anche per mancanza di adeguata trasparenza sui criteri che sovrintendono alle modalità di assunzione, impone infatti di conciliare, nei limiti del possibile, la parità di trattamento di uomini e donne con le esigenze che sono decisive per l'esercizio dell'attività specifica oggetto di considerazione.

RIQUADRO 26

Sentenza della Corte del 30 giugno 1988, causa C-318/86, Commissione c. Francia, punto 30

"30. (...) la Repubblica francese è venuta meno agli obblighi che le incombono in forza del trattato, mantenendo in vigore dei sistemi di assunzione distinti in relazione al sesso, non giustificati dalla direttiva n. 76/207/CEE, per nominare nei corpi del personale direttivo e del personale tecnico e di formazione professionale dei settori esterni dell'amministrazione penitenziaria, nonché in tutti i cinque corpi della polizia nazionale (...)"

⁷² Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, in JORF del 12 gennaio 1984, pp. 271-280.

⁷³ Cit., *supra*, nota 17.

III.7. Le azioni positive: la sentenza *Kalanke* (C-450/93)

Con la [sentenza *Kalanke* del 17 ottobre 1995](#), la Corte è chiamata per la prima volta a pronunciarsi sulla legittimità delle c.d. azioni positive⁷⁴.

Nel luglio del 1990 il Comune di Brema aveva pubblicato l'avviso della disponibilità del posto di direttore nel dipartimento comunale di giardinaggio.

Nella procedura di selezione venivano prese in considerazione le candidature del signor *Kalanke*, ingegnere diplomato in tecnica di giardinaggio e paesaggistica, all'epoca in servizio quale direttore aggiunto e della signora *Glissmann*, diplomata in paesaggistica nel 1983. Entrambi lavoravano all'interno del settore. Dopo il fallimento delle trattative tra la direzione generale del dipartimento che sosteneva *Kalanke* e il Comitato del personale che sosteneva l'altra, si era giunti alla consultazione del Comitato di conciliazione. Quest'ultimo aveva dichiarato nel 1991 l'idoneità di entrambi i candidati, ma per la legge del *Land* sulla parità, la preferenza andava data al candidato femminile.

Kalanke aveva impugnato la decisione davanti all'*Arbeitsgericht* di Brema e, successivamente, in appello *Bundesarbeitsgericht* che, sulla base dei criteri interpretativi ricevuti dalla Corte di giustizia adita in sede di rinvio pregiudiziale, confermò la legittimità della decisione del Comitato di conciliazione sotto il profilo del rispetto della disciplina applicabile relativa alla valutazione di candidati di pari qualifica. Non si sarebbe quindi determinato alcun vantaggio accordato alla signora *Glissmann*, in quanto donna, ma la preferenza per la candidata femminile doveva ritenersi giustificata in ragione della circostanza che nel settore interessato dal bando di assunzione, le donne erano sottorappresentate.

Al riguardo la disciplina applicabile all'epoca dei fatti nel *Land* di Brema (art. 4 del *Landesgleichstellungsgesetz* del 20 novembre 1990) prevedeva infatti che: "1) All'assunzione, compresa l'instaurazione di un rapporto come pubblico dipendente o giudice, che non abbia funzione formativa, va data la precedenza alle candidate di sesso femminile, in caso di parità di qualificazioni, rispetto ai candidati maschi, nei settori nei quali il personale femminile è insufficientemente rappresentato. 2) Nell'assegnazione di posti corrispondenti ai livelli superiori di salari, retribuzioni e stipendi, va data la preferenza alle donne, in caso di parità di qualificazioni, rispetto ai candidati maschi, qualora il personale femminile sia insufficientemente rappresentato. Questa norma vale anche in caso di assegnazione a un altro posto previsto in organico nonché in caso di promozione. 3) (...) 4) La qualificazione va commisurata unicamente alle esigenze del lavoro connesso al posto da occupare o alla carriera. Conoscenze specifiche, come ad esempio quelle acquisite nell'attività familiare, nell'impegno sociale o in attività benefiche, valgono per la qualificazione ai sensi dei nn. 1 e 2 solo se risultano utili per l'esercizio delle funzioni inerenti all'attività (...)"

Nell'ordinanza di rinvio il giudice nazionale chiede alla Corte se l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva 76/207/CEE osti a una normativa nazionale la quale, a parità di qualificazioni tra candidati di sesso differente ritenuti idonei per una promozione, come nel caso di specie, accordi automaticamente una preferenza ai candidati di sesso femminile nei settori nei quali le donne sono insufficientemente rappresentate, intendendosi per rappresentanza insufficiente la situazione nella quale le donne, nelle varie categorie retributive del servizio considerato, non

⁷⁴ Sentenza della Corte del 17 ottobre 1995, causa C-450/93, *Kalanke*, ECLI:EU:C:1995:322. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99475&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5721941>.

rappresentino almeno la metà dei posti dell'organico e applicandosi lo stesso criterio per i livelli delle mansioni previsti in base all'organico generale.

Il giudice di rinvio osserva al riguardo come un regime di quote come quello oggetto di censura da parte del ricorrente può contribuire per il futuro a superare svantaggi tuttora subiti dalle donne e che perpetuano le ineguaglianze del passato, in quanto esso crea l'abitudine di vedere le donne ugualmente impegnate nello svolgimento di alcune funzioni più prestigiose.

La tradizionale assegnazione delle donne a determinate attività e la concentrazione del lavoro femminile in posti che occupano un rango inferiore nella gerarchia professionale sarebbero in contrasto con i canoni di parità giuridica attualmente in vigore. In quest'ordine di idee il giudice nazionale cita dati dai quali emergerebbe la modesta presenza femminile nelle carriere di rango più elevato degli uffici della città di Brema, soprattutto ove non si prendano in considerazione settori lavorativi come l'insegnamento, nei quali la presenza femminile ai livelli superiori costituisce un fatto acquisito.

I giudici di Lussemburgo rilevano preliminarmente come l'art. 2, n. 4, della direttiva 76/207/CEE dispone che essa *“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”*.

Tuttavia, costituendo tale disposizione una deroga al principio di uguaglianza e di parità di trattamento, essa deve essere interpretata restrittivamente e, pertanto, una norma nazionale che preveda, in caso di promozione, di accordare automaticamente alle donne aventi una qualificazione pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile la preferenza nei settori in cui esse sono sottorappresentate deve ritenersi fonte di una discriminazione fondata sul sesso.

Una normativa nazionale che assicura una preferenza assoluta ed incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione – in tal senso le conclusioni della Corte di giustizia - va oltre la promozione della parità delle opportunità ed eccede i limiti della deroga prevista all'art. 2, n. 4, della direttiva.

RIQUADRO 27

Sentenza della Corte del 17 ottobre 1995, causa C-450/93, Kalanke, punti 16-18 e 21-24

“16. (...) una norma nazionale che preveda, in caso di promozione, di accordare automaticamente alle donne aventi una qualificazione pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile la preferenza nei settori in cui esse sono sottorappresentate comporta una discriminazione fondata sul sesso.

17. Nondimeno occorre esaminare se una norma nazionale di tal genere sia legittima alla luce dell'art. 2, n. 4, ai cui termini la 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».

18. Va rilevato che questa disposizione ha lo scopo, preciso e limitato, 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 (v. sentenza 25 ottobre 1988, causa 312/86, Commissione/Francia, Racc. pag. 6315, punto 15).

(...)

21. Occorre tuttavia precisare che l'art. 2, n. 4, in quanto deroga a un diritto individuale sancito dalla direttiva, va interpretato restrittivamente (v. sentenza 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston, Racc. pag. 1651, punto 36).

22. Orbene, una normativa nazionale che assicura una preferenza assoluta ed incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione va oltre la promozione della parità delle opportunità ed eccede i limiti della deroga prevista all'art. 2, n. 4, della direttiva.

23. Si deve inoltre aggiungere che siffatto sistema, in quanto mira a far sì che le donne siano rappresentate in pari misura rispetto agli uomini in tutte le categorie retributive e in tutti i livelli di un servizio, sostituisce all'obiettivo della promozione della parità delle opportunità, di cui all'art. 2, n. 4, un risultato al quale si potrebbe pervenire solo mediante l'attuazione di tale obiettivo.

24. Occorre pertanto rispondere al giudice nazionale che l'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva osta a una normativa nazionale la quale, come nella fattispecie, accordi automaticamente, a parità di qualificazioni tra candidati di sesso differente considerati idonei per una promozione, una preferenza ai candidati di sesso femminile nei settori nei quali le donne siano rappresentate in modo insufficiente, intendendosi per rappresentanza insufficiente la situazione nella quale le donne non occupino almeno la metà dei posti in organico delle varie categorie retributive del personale interessato e applicandosi tale criterio altresì ai livelli di mansioni previsti in base all'organico generale”.

III.8. Il divieto di discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale

Numerose infine le pronunce della Corte sul divieto di discriminazione in ragione dell'orientamento sessuale.

Un primo gruppo di sentenze riguarda l'applicazione del principio di uguaglianza e di quello di non discriminazione alle coppie omosessuali.

III.8.1. La sentenza *Grant* (C-249/96)

Con la [pronuncia del 17 febbraio 1998](#), la Corte interviene per la prima volta a riconoscere i diritti spettanti al partner dello stesso sesso⁷⁵.

All'origine della controversia il rapporto di lavoro tra la signora *Grant* e il suo datore di lavoro, la *South-West Trains Ltd*, in ordine alla decisione di quest'ultima di negare riduzioni sui prezzi dei trasporti al *partner* di sesso femminile della signora *Grant*.

La normativa applicabile nell'impresa in cui lavorava la signora *Grant* prevedeva infatti la concessione di riduzioni sui prezzi dei trasporti al lavoratore, al “coniuge”, cioè alla persona con cui sia coniugato e da cui non sia legalmente separato, oppure alla persona di sesso opposto con cui abbia una relazione “significativa” da almeno due anni, ai figli, ai familiari a carico nonché al coniuge superstite.

La signora *Grant* impugnava davanti al giudice inglese il diniego di concedere alla propria compagna le agevolazioni che venivano accordate ai *partner* di sesso opposto degli altri dipendenti, motivata dalla mancanza dei requisiti per ottenere il beneficio in capo alla signora *Grant*.

Il giudice di rinvio chiedeva allora alla Corte di giustizia di indicare se fosse compatibile con il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sancito dall'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità europea e dall'art. 1 della direttiva del Consiglio 75/117/CEE, negare a un dipendente le agevolazioni di trasporto a favore di un compagno dello stesso sesso convivente senza essere coniugato qualora agevolazioni dello stesso tipo vengano concesse a favore dei coniugi dei dipendenti della stessa categoria o dei loro compagni di sesso opposto con essi conviventi senza essere coniugati.

⁷⁵ Sentenza della Corte del 17 febbraio 1998, causa C-249/96, *Grant*, ECLI:EU:C:1998:63. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43629&pageIndex=0&doclang=IT&mode=Ist&dir=&occ=first&part=1&cid=5806200>.

Nel caso di specie, rileva la Corte di giustizia, è assodato che una riduzione del prezzo dei trasporti concessa da un datore di lavoro, in forza del contratto di lavoro, a favore del coniuge o della persona di sesso opposto con cui il lavoratore intrattiene una relazione stabile fuori del matrimonio rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

La Corte, con una pronuncia che oggi risulterebbe anacronistica, conclude tuttavia nel senso che, poiché all'epoca in cui i fatti sono stati rappresentati, nel diritto della Comunità europea le relazioni stabili tra due persone dello stesso sesso non sono equiparate alle relazioni tra persone coniugate o alle relazioni stabili fuori del matrimonio tra persone di sesso opposto, un datore di lavoro non è tenuto in forza del diritto comunitario ad equiparare la situazione di una persona che abbia una relazione stabile con un compagno dello stesso sesso a quella di una persona che sia coniugata o abbia una relazione stabile fuori del matrimonio con un compagno di sesso opposto.

RIQUADRO 28

Sentenza della Corte del 17 febbraio 1998, causa C-249/96, *Grant*, punto 35

“35. (...) allo stato attuale del diritto nella Comunità, le relazioni stabili tra due persone dello stesso sesso non sono equiparate alle relazioni tra persone coniugate o alle relazioni stabili fuori del matrimonio tra persone di sesso opposto. Di conseguenza, un datore di lavoro non è tenuto in forza del diritto comunitario ad equiparare la situazione di una persona che abbia una relazione stabile con un compagno dello stesso sesso a quella di una persona che sia coniugata o abbia una relazione stabile fuori del matrimonio con un compagno di sesso opposto”.

III.8.2. La sentenza *Maruko* (C-267/06)

La [sentenza *Maruko* del 1° aprile 2008](#), segna il primo mutamento di rotta della Corte che, a distanza di dieci anni dalla sentenza *Grant*, porta i giudici di Lussemburgo a riconoscere il diritto a beneficiare di prestazioni sociali al partner sopravvissuto di una coppia omosessuale⁷⁶.

La Corte viene adita dal giudice tedesco nell'ambito di una controversia tra il signor *Maruko* e l'ente di previdenza dei lavoratori dei teatri tedeschi (*Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*) in merito al diniego di quest'ultima di riconoscergli una pensione di vedovo a titolo delle prestazioni ai superstiti previste dal regime previdenziale obbligatorio di categoria al quale era iscritto il suo partner, poi deceduto, con il quale aveva contratto un'unione solidale.

I giudici di Lussemburgo, rinviando al giudice nazionale la valutazione di merito della fattispecie, precisano che, alla luce degli artt. 1 e 2 della direttiva 2000/78/CE, deve ritenersi in contrasto con il diritto comunitario una normativa come quella controversa nella causa principale in base alla quale, dopo il decesso del partner con il quale ha contratto un'unione solidale, il partner superstite non percepisce una prestazione ai superstiti equivalente a quella concessa ad un coniuge superstite, mentre, nel diritto nazionale, l'unione solidale porrebbe le persone dello stesso sesso in una posizione analoga a quella dei coniugi per quanto riguarda la detta prestazione ai superstiti.

La Corte ha cioè ritenuto che le unioni civili e il rapporto coniugale debbano considerarsi situazioni equiparabili.

⁷⁶ Sentenza della Corte del 1° aprile 2008, causa C-267/06, *Maruko*, ECLI:EU:C:2008:179. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70854&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5855183>.

In particolare, la Germania, introducendo l'istituto dell'unione solidale registrata ("*Eingetragene Lebenspartnerschaft*") ha creato diritti e responsabilità del tutto sovrapponibili a quelli che caratterizzano il rapporto fra coniugi.

Da qui la conclusione che il rifiuto di versare la prestazione richiesta al partner superstite dia luogo a un trattamento meno favorevole e costituisca una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, non potendo loro contrarre matrimonio.

RIQUADRO 29

Sentenza della Corte del 1° aprile 2008, causa C-267/06, Maruko, punti 67 e 73

"67. Dalle informazioni contenute nella decisione di rinvio risulta che, a partire dal 2001, anno di entrata in vigore del LPartG, nella sua versione iniziale, la Repubblica federale di Germania ha adeguato il suo ordinamento giuridico per consentire alle persone dello stesso sesso di vivere in seno ad una comunione fondata sull'assistenza e sull'aiuto reciproco, formalmente costituita per tutta la durata della vita. Avendo scelto di non consentire a tali persone il matrimonio, che è rimasto riservato alle sole persone di sesso diverso, il detto Stato membro ha istituito per le persone dello stesso sesso un regime distinto, l'unione solidale, le cui condizioni sono state progressivamente equiparate a quelle applicabili al matrimonio.

(...)

73. (...) il combinato disposto degli artt. 1 e 2 della direttiva 2000/78 osta ad una normativa come quella controversa nella causa principale in base alla quale, dopo il decesso del suo partner con il quale ha contratto un'unione solidale, il partner superstite non percepisce una prestazione ai superstiti equivalente a quella concessa ad un coniuge superstite, mentre, nel diritto nazionale, l'unione solidale porrebbe le persone dello stesso sesso in una posizione analoga a quella dei coniugi per quanto riguarda la detta prestazione ai superstiti. È compito del giudice a quo verificare se il partner di unione solidale superstite sia in una posizione analoga a quella di un coniuge beneficiario della prestazione ai superstiti prevista dal regime previdenziale di categoria gestito dalla Vddb".

III.8.3. La sentenza Hay (C-267/12)

Sulla stessa linea interpretativa si colloca la [sentenza Hay del 12 dicembre 2013](#)⁷⁷.

All'origine della controversia il mancato riconoscimento dei giorni di congedo straordinario e del premio di matrimonio che le norme applicabili al contratto di lavoro in essere tra il signor Hay, impiegato di banca, e il suo datore di lavoro (*Crédit Agricole*) accordavano ai dipendenti che si sposano.

Il signor Hay aveva rivendicato tale diritto nei confronti del datore di lavoro, avendo concluso un patto civile di solidarietà ("*PACS*") con una persona del medesimo sesso.

In tale occasione il signor Hay chiedeva l'attribuzione dei giorni di congedo straordinario e del premio di matrimonio riconosciuti dalla contrattazione collettiva applicabile al dipendente che si sposa. Il *Crédit agricole*, tuttavia, gli negava detti benefici argomentando che, a termini del medesimo contratto collettivo, essi spettavano solo in caso di matrimonio.

La Corte, dopo aver richiamato la propria precedente giurisprudenza (ed in particolare la sentenza *Maruko*⁷⁸), ribadisce che, per quanto riguarda le unioni civili registrate, ai fini di stabilire se sussista discriminazione basata sull'orientamento sessuale, il raffronto tra le

⁷⁷ Sentenza della Corte del 12 dicembre 2013, causa C-267/12, Hay, ECLI:EU:C:2013:823. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=145530&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5838244>.

⁷⁸ Cit., *supra*, nota 76.

situazioni deve essere fondato su un'analisi incentrata sui diritti e sugli obblighi dei coniugi sposati e dei partner dell'unione civile registrata, quali disciplinati dalle disposizioni nazionali in vigore, che risultino pertinenti alla luce della finalità e dei presupposti di concessione della prestazione controversa nel procedimento principale, e non sulla verifica se il diritto nazionale abbia proceduto a un'equiparazione generale e completa, sotto il profilo giuridico, dell'unione civile registrata al matrimoni.

I giudici di Lussemburgo rilevano poi come, alla luce del diritto francese applicabile, le persone del medesimo sesso possono concludere un PACS per organizzare una vita in comune impegnandosi, nell'ambito di tale vita in comune, in un aiuto materiale e in un'assistenza reciproci.

Il PACS, che deve essere oggetto di una dichiarazione congiunta e di registrazione nella cancelleria del tribunale competente per il territorio nel quale gli interessati hanno fissato la loro residenza comune, costituisce quindi, al pari del matrimonio, una forma di unione civile di diritto francese, che – prosegue il ragionamento dei giudici di Lussemburgo – pone la coppia in un contesto giuridico preciso, fonte di diritti e di obblighi reciproci e verso terzi.

Se è vero che esso è accessibile altresì a persone di sesso diverso, ferme restando nel complesso le differenze rispetto al regime matrimoniale, il PACS era l'unica possibilità che il diritto francese offriva, alla data dei fatti del procedimento principale, alle coppie del medesimo sesso per dare alla loro unione una veste giuridica certa e opponibile ai terzi.

Alla luce di tali considerazioni, la Corte di giustizia conclude che deve ritenersi in contrasto e pertanto incompatibile con il diritto dell'Unione europea una disposizione di un contratto collettivo, come quella dedotta nel procedimento principale, a termini della quale a un lavoratore dipendente unito in un patto civile di solidarietà con una persona del medesimo sesso sono negati benefici, segnatamente giorni di congedo straordinario e premio stipendiale, concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio, quando la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente alle persone del medesimo sesso di sposarsi, allorché, alla luce della finalità e dei presupposti di concessione di tali benefici, detto lavoratore si trova in una situazione analoga a quella di un lavoratore che contraggia matrimonio.

RIQUADRO 30

Sentenza della Corte del 12 dicembre 2013, causa C-267/12, Hay, punti 43-47

“43. La circostanza che il PACS, a differenza dell'unione di vita registrata oggetto dei procedimenti all'origine delle succitate sentenze Maruko e Römer, non sia riservato alle coppie omosessuali è inconfidente e, in particolare, non cambia la natura della discriminazione nei confronti di tali coppie le quali, a differenza delle coppie eterosessuali, alla data dei fatti controversi nel procedimento principale non potevano contrarre legalmente matrimonio.

44. Infatti, una disparità di trattamento fondata sullo status matrimoniale dei lavoratori, e non esplicitamente sul loro orientamento sessuale, è pur sempre una discriminazione diretta in quanto, essendo il matrimonio riservato alle persone di sesso diverso, i lavoratori omosessuali sono impossibilitati a soddisfare la condizione necessaria per ottenere i benefici rivendicati.

45. Peraltro, trattandosi di discriminazione diretta, essa può essere giustificata non tanto da una «finalità legittima» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva, disposizione che concerne unicamente le discriminazioni indirette, quanto, ed esclusivamente, da uno dei motivi di cui all'articolo 2, paragrafo 5, della stessa, ovvero sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati nonché tutela della salute, dei diritti e delle libertà altrui.

46. Ebbene, nessuno di tali motivi è stato fatto valere nel procedimento principale. Inoltre, il medesimo articolo 2, paragrafo 5, istituendo una deroga al divieto di discriminazioni, deve essere interpretato in senso stretto (v. sentenza Prigge e a., cit., punto 56).

47. Tutto ciò considerato, occorre rispondere alla questione sollevata che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta a una disposizione di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, a termini della quale a un lavoratore dipendente unito in un PACS con una persona del medesimo sesso sono negati benefici, segnatamente giorni di congedo straordinario e premio stipendiale, concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio, quando la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente alle persone del medesimo sesso di sposarsi, allorché, alla luce della finalità e dei presupposti di concessione di tali benefici, detto lavoratore si trova in una situazione analoga a quella di un lavoratore che contragga matrimonio”.

III.8.4. La sentenza Léger (C-528/13)

Un'altra importante pronuncia della Corte in tema di divieto di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale per quanto attiene all'accesso alle prestazioni sanitarie è quella resa il [29 aprile 2015 nella causa Léger](#)⁷⁹.

La vicenda scaturisce da un contenzioso generato dal rifiuto opposto dal medico responsabile del servizio alla volontà manifestata dal signor Léger di sottoporsi a donazione di sangue, giustificata dal rischio di esposizione del candidato alla donazione ad un agente infettivo trasmissibile per via sessuale, in considerazione della circostanza che il signor Léger aveva avuto una relazione sessuale con una persona dello stesso sesso.

La normativa francese applicabile prevede in tali circostanze un divieto permanente alla donazione di sangue giustificato dal rischio connesso alla trasmissione virale⁸⁰.

Orbene, a tale riguardo – osservano i giudici di Lussemburgo - adottando quale criterio per una controindicazione permanente alla donazione di sangue il fatto di essere un “uomo che abbia avuto rapporti sessuali con un altro uomo”, la tabella B dell'allegato II del decreto del 12 gennaio 2009 stabilisce l'esclusione dalla donazione di sangue in funzione dell'orientamento omosessuale dei donatori di sesso maschile, i quali, per il fatto di avere avuto una relazione sessuale corrispondente a tale orientamento, subiscono un trattamento meno favorevole rispetto alle persone eterosessuali di sesso maschile.

Conseguentemente, rileva la Corte, il decreto del 12 gennaio 2009 è atto a comportare, nei confronti delle persone omosessuali, una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La Corte ha ritenuto pertanto di dover esaminare se la controindicazione permanente alla donazione di sangue prevista dal decreto del 12 gennaio 2009 per il caso di un uomo che abbia avuto rapporti sessuali con una persona del suo stesso sesso, pur essendo prevista dalla legge, possa ritenersi legittima alla luce del criterio di proporzionalità sancito dall'articolo 52, paragrafo 1, della Carta.

La Corte richiama innanzitutto al riguardo il ventiquattresimo “considerando” della [direttiva 2002/98/CE](#)⁸¹ che evidenzia come il sangue e i suoi componenti utilizzati a fini terapeutici o in

⁷⁹ Sentenza della Corte del 29 aprile 2015, causa C-528/13, Léger, ECLI:EU:C:2015:288. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=164021&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5838244>.

⁸⁰ Cfr. Allegato II, tabella B, del Decreto del Ministro della Sanità e dello Sport del 12 gennaio 2009. *Ministère de la Santé et des sports, Arrêté du 12 janvier 2009 fixant les critères de sélection des donneurs de sang*, in JORF del 18 gennaio 2009, pp. 271-280.

⁸¹ Direttiva 2002/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 gennaio 2003 che stabilisce norme di qualità e di sicurezza per la raccolta, il controllo, la lavorazione, la conservazione e la distribuzione del sangue umano e dei suoi componenti e che modifica la direttiva 2001/83/CE, in GUUE, L 33 dell'8 febbraio 2003, pp. 30-40. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0098&rid=1>.

dispositivi medici dovrebbero provenire da persone il cui stato di salute garantisca che non si producano effetti negativi a seguito della donazione e che gli eventuali rischi di trasmissione di gravi malattie infettive trasmissibili col sangue siano ridotti al minimo.

Ne consegue che quando il rischio di una simile trasmissione è più elevato deve applicarsi l'esclusione permanente.

La Corte conclude pertanto affermando come qualora tecniche efficaci di individuazione delle malattie gravi trasmissibili col sangue o, in difetto di tali tecniche, metodi meno restrittivi rispetto al divieto permanente della donazione di sangue per tutta la categoria costituita dagli uomini che hanno avuto rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso consentissero di garantire un livello elevato di protezione della salute dei riceventi, una simile controindicazione permanente non rispetterebbe il principio di proporzionalità ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Spetta tuttavia al giudice nazionale accertare se, nello Stato membro interessato, tali condizioni siano rispettate.

RIQUADRO 31

Sentenza della Corte del 29 aprile 2015, causa C-528/13, Léger, punto 69

“69. (...) il punto 2.1 dell'allegato III della direttiva 2004/33 deve essere interpretato nel senso che il criterio di esclusione permanente dalla donazione di sangue di cui a tale disposizione e relativo al comportamento sessuale ricomprende l'ipotesi in cui uno Stato membro, considerata la situazione in esso esistente, preveda una controindicazione permanente alla donazione di sangue per gli uomini che hanno avuto rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso, laddove sia dimostrato, sulla base delle conoscenze e dei dati medici, scientifici ed epidemiologici attuali, che un simile comportamento sessuale espone dette persone ad un alto rischio di contrarre gravi malattie infettive trasmissibili col sangue e che, nel rispetto del principio di proporzionalità, non esistono tecniche efficaci di individuazione di queste malattie infettive o, in difetto di tali tecniche, metodi meno restrittivi rispetto ad una siffatta controindicazione per garantire un livello elevato di protezione della salute dei riceventi. Spetta al giudice nazionale verificare se, nello Stato membro di cui trattasi, tali condizioni siano rispettate”.

III.8.5. La sentenza Coman (C-673/16)

Da ultimo, sempre in materia di divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale, va ricordata la [sentenza pronunciata dalla Corte il 5 giugno 2018](#) nella causa *Coman*⁸².

La Corte interviene in questo caso per precisare la nozione di “coniuge” di un cittadino dell'Unione europea.

All'origine della controversia il mancato riconoscimento dello stato di congiunto da parte della Romania al signor *Hamilton*, cittadino statunitense, coniuge del signor *Coman*, cittadino rumeno e statunitense, essendosi i due sposati in Belgio nel 2012.

Successivamente i signori *Coman* e *Hamilton*, volendo trasferirsi in Romania, si sono rivolti all'Ispettorato generale per l'immigrazione (“*Inspectoratul General pentru Imigrări*”) in Romania per ottenere informazioni circa la procedura e le condizioni in cui il signor *Hamilton*, che non è cittadino dell'Unione, potesse ottenere, in quanto familiare del signor *Coman*, il diritto di soggiornare legalmente in Romania per un periodo superiore a tre mesi.

⁸² Sentenza della Corte del 5 giugno 2018, causa C-673/16, *Coman*, ECLI:EU:C:2018:385. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=202542&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5838244>.

L'Ispettorato generale per l'immigrazione informava tuttavia i signori *Coman* e *Hamilton* che il diritto di soggiorno temporaneo di quest'ultimo non poteva essere prorogato in quanto il matrimonio tra persone dello stesso sesso non è riconosciuto in Romania.

Il signor *Coman* e il signor *Hamilton* impugnavano tale decisione censurandone la legittimità in quanto basata su una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, per quanto riguarda l'esercizio del diritto di libera circolazione nell'Unione, sollevando un'eccezione di incostituzionalità per violazione delle disposizioni della Costituzione rumena che tutelano il diritto alla vita intima, familiare e privata nonché delle disposizioni relative al principio di uguaglianza, sotto il profilo del divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale.

La Corte costituzionale rumena chiedeva pertanto alla Corte, in sede di rinvio per interpretazione pregiudiziale, se la nozione di "coniuge", ai sensi dell'articolo 2, punto 2, lettera a), della direttiva 2004/38/CE⁸³, in combinato disposto con gli articoli 7, 9, 21 e 45 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea debba ritenersi comprensiva del coniuge dello stesso sesso, proveniente da uno Stato che non è membro dell'Unione europea, di un cittadino dell'Unione europea con il quale il cittadino si è legalmente sposato in base alla legge di uno Stato membro diverso da quello ospitante.

La Corte di Lussemburgo rileva innanzitutto come mentre per determinare la qualificazione di "familiare" di un partner con cui il cittadino dell'Unione ha contratto un'unione registrata sulla base della legislazione di uno Stato membro, l'articolo 2, punto 2, lettera b), della direttiva 2004/38/CE rinvia alle condizioni previste dalla legislazione pertinente dello Stato membro in cui tale cittadino intende recarsi o soggiornare, l'articolo 2, punto 2, lettera a), della direttiva citata, applicabile per analogia al caso di specie, non contiene, invece, un siffatto rinvio per quanto riguarda la nozione di "coniuge" ai sensi di detta direttiva.

Ne consegue quindi – prosegue la Corte – che uno Stato membro non possa invocare la propria normativa nazionale per opporsi al riconoscimento sul proprio territorio, ai soli fini della concessione di un diritto di soggiorno derivato a un cittadino di uno Stato terzo, del matrimonio da questo contratto con un cittadino dell'Unione dello stesso sesso in un altro Stato membro in conformità della normativa di quest'ultimo.

La Corte ritiene dunque nel senso che il rifiuto, opposto dalle autorità di uno Stato membro, di riconoscere, ai soli fini della concessione di un diritto di soggiorno derivato a un cittadino di uno Stato terzo, il matrimonio di quest'ultimo con un cittadino dell'Unione dello stesso sesso, cittadino di tale Stato membro, contratto durante il loro soggiorno effettivo in un altro Stato membro conformemente alla legislazione di quest'ultimo Stato membro, è atto ad ostacolare l'esercizio del diritto di detto cittadino dell'Unione, sancito dall'articolo 21, paragrafo 1, TFUE, di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. Tale rifiuto ha infatti come conseguenza che tale cittadino dell'Unione può vedersi privato della possibilità di tornare nello Stato membro di cui ha la cittadinanza, accompagnato dal proprio coniuge.

Nella motivazione della sentenza la Corte rileva come l'obbligo per uno Stato membro di riconoscere un matrimonio tra persone dello stesso sesso contratto in un altro Stato membro conformemente alla normativa di quest'ultimo, ai soli fini della concessione di un diritto di soggiorno derivato a un cittadino di uno Stato terzo, non pregiudica l'istituto del matrimonio in tale primo Stato membro. Esso non comporta, in altri termini, l'obbligo, per detto Stato

⁸³ 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, che modifica il regolamento (CEE) n. 1612/68 ed abroga le direttive 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE, in GUUE, L 229 del 29 giugno 2004, pp. 35-48. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R(01)&from=EN).

membro, di prevedere, nella normativa nazionale, l'istituto del matrimonio tra persone dello stesso sesso. Tale obbligo è circoscritto al riconoscimento di siffatti matrimoni, contratti in un altro Stato membro in conformità della normativa di quest'ultimo, e ciò unicamente ai fini dell'esercizio dei diritti conferiti a tali persone dal diritto dell'Unione.

La portata della nozione di "coniuge" – conclude la Corte – va interpretata in considerazione del diritto al rispetto della vita privata e familiare, come sancito e tutelato dall'art. 7 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Ed è proprio alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo formatasi sull'applicazione dell'art. 8 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (il cui primo paragrafo si sovrappone nella sua formulazione a quella dell'art. 7 della Carta),⁸⁴ che si ricava il principio che porta ad affermare che la relazione che lega una coppia omosessuale possa rientrare nella nozione di "vita privata", nonché in quella di "vita familiare", al pari della relazione che lega una coppia di sesso opposto che si trovi nella stessa situazione⁸⁵.

RIQUADRO 32

Sentenza della Corte del 5 giugno 2018, causa C-673/16, Coman, punti 45-46 e 50-51

"45. (...) si deve rilevare che l'obbligo per uno Stato membro di riconoscere un matrimonio tra persone dello stesso sesso contratto in un altro Stato membro conformemente alla normativa di quest'ultimo, ai soli fini della concessione di un diritto di soggiorno derivato a un cittadino di uno Stato terzo, non pregiudica l'istituto del matrimonio in tale primo Stato membro, il quale è definito dal diritto nazionale e rientra, come ricordato al punto 37 della presente sentenza, nella competenza degli Stati membri. Esso non comporta l'obbligo, per detto Stato membro, di prevedere, nella normativa nazionale, l'istituto del matrimonio tra persone dello stesso sesso. Tale obbligo è circoscritto al riconoscimento di siffatti matrimoni, contratti in un altro Stato membro in conformità della normativa di quest'ultimo, e ciò unicamente ai fini dell'esercizio dei diritti conferiti a tali persone dal diritto dell'Unione.

46. Pertanto, un simile obbligo di riconoscimento ai soli fini della concessione di un diritto di soggiorno derivato a un cittadino di uno Stato terzo non attenta all'identità nazionale né minaccia l'ordine pubblico dello Stato membro interessato. (...)

50. Orbene, dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo risulta che la relazione che lega una coppia omosessuale può rientrare nella nozione di «vita privata», nonché in quella di «vita familiare», al pari della relazione che lega una coppia di sesso opposto che si trovi nella stessa situazione (Corte EDU, 7 novembre 2013, Vallianatos e a. c. Grecia, CE:ECHR:2013:1107JUD002938109, § 73, nonché Corte EDU, 14 dicembre 2017, Orlandi e a. c. Italia, CE:ECHR:2017:1214JUD002643112, § 143).

51. Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che, in una situazione in cui un cittadino dell'Unione abbia esercitato la sua libertà di circolazione, recandosi e soggiornando in modo effettivo, conformemente alle condizioni di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2004/38, in uno Stato membro diverso da quello di cui ha la cittadinanza, e in tale occasione abbia sviluppato o consolidato una vita familiare con un cittadino di uno Stato terzo dello stesso sesso, al quale si è unito con un matrimonio legalmente contratto nello Stato membro ospitante, l'articolo 21, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che osta a che le autorità competenti dello Stato membro di cui il cittadino dell'Unione ha la cittadinanza rifiutino di concedere un diritto di soggiorno sul territorio di detto Stato membro al suddetto cittadino di uno Stato terzo, per il fatto che l'ordinamento di tale Stato membro non prevede il matrimonio tra persone dello stesso sesso".

⁸⁴ Per la traduzione in lingua italiana, cfr. *Manuale dei diritti umani*, pubblicato dalla Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani del Senato della Repubblica Italiana nel mese di febbraio 2006, vol. I, p. 128 ss.

⁸⁵ Corte EDU, 7 novembre 2013, *Vallianatos e a. c. Grecia*, ECLI:CE:ECHR:2013:1107JUD002938109, § 73, nonché Corte EDU, 14 dicembre 2017, *Orlandi e a. c. Italia*, ECLI:CE:ECHR:2017:1214JUD002643112, § 143.

IV. Le nozioni di uguaglianza e non discriminazione: limiti attuali e futuri

Da quanto analizzato nelle pagine che precedono, risulta evidente come i principi di uguaglianza, non discriminazione e parità di trattamento (quest'ultimo a corollario dei primi) siano stati oggetto di progressiva e crescente attenzione anche da parte dell'ordinamento giuridico comunitario prima e dell'Unione europea poi, coinvolgendo da un lato la Corte di giustizia in una continua attività di monitoraggio della loro attuazione da parte degli Stati membri e in uno sforzo di interpretazione estensiva ai fini di estenderne la tutela e, dall'altro, trovando recente consacrazione nell'ambito dei principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La mancanza di una direttiva orizzontale che fissi principi minimi comuni e coordini le disposizioni degli Stati membri ai fini di garantire la corretta attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione al di fuori degli ambiti settoriali in cui l'Unione europea ha fino ad oggi concentrato la propria azione, rende peraltro ancora limitata e inadeguata la possibilità per la Commissione di intervenire efficacemente per censurare nell'ambito di procedure di infrazione disposizioni nazionali che mantengano o introducano discriminazioni dirette o, più subdolamente indirette, che possano, anche in forma dissimulata, risultare lesive dei principi di uguaglianza e di non discriminazione.

Il tema dell'uguaglianza e della non discriminazione, soprattutto per quanto riguarda la parità di genere, resta comunque una priorità nell'agenda dell'Unione.

Da ultimo, nel mese di marzo 2020, la Commissione ha presentato una [comunicazione intitolata "Verso un'Unione dell'uguaglianza. La strategia per la parità di genere 2020-2025"](#), che delinea le iniziative che la Commissione si impegna ad assumere nel prossimo quinquennio per realizzare questo obiettivo⁸⁶.

IV.1. Il conflitto tra esigenze parimenti meritevoli di tutela

La tutela del principio di uguaglianza e quella del principio di non discriminazione possono talora scontrarsi con esigenze di tutela di diritti ed interessi che, se ritenuti prevalenti possono giustificare delle limitazioni.

Vedremo successivamente quali sono i limiti, i presupposti e le condizioni perché tali limitazioni possano considerarsi legittime⁸⁷. Ora cercheremo tuttavia di individuare quali siano le ragioni che possano ritenersi parimenti meritevoli di tutela, come individuate dalla disciplina applicabile o elaborate in sede interpretativa da parte della Corte di giustizia.

L'art. 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54/CE⁸⁸, consente ad esempio agli Stati membri di stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

⁸⁶ La comunicazione della Commissione è accessibile al seguente URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_it.pdf.

⁸⁷ V., *infra*, cap. IV.3.

⁸⁸ Cit., *supra*, nota 21.

Come abbiamo visto nella sentenza *Commissione c. Francia*, nella causa C-318/86⁸⁹, la Corte ha ritenuto che, in linea di principio, possano essere legittime limitazioni concernenti l'accesso all'impiego nella polizia penitenziaria, che possano favorire un sesso rispetto ad un altro, a condizione che tali eccezioni siano giustificate dalla natura delle attività che devono essere espletate in relazione alle quali l'appartenenza a un determinato sesso si riveli indispensabile.

Analogamente, l'esclusione delle donne da corpi militari combattenti può essere legittimamente prevista in considerazione della natura e delle condizioni di esercizio di tale attività e dall'esigenza di garantire l'interoperabilità tra tutti i soggetti appartenenti al corpo militare⁹⁰.

Abbiamo visto inoltre come apparenti discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale possano risultare legittime in quanto giustificate dall'esigenza di tutelare prevalenti interesse di carattere generale, come quello della salute della collettività⁹¹.

IV.2. Discriminazioni positive e discriminazioni "al contrario"

Una tematica che la Corte di giustizia non ha ancora, se non attraverso *obiter dicta*, adeguatamente affrontato è quella delle c.d. discriminazioni positive e delle discriminazioni "al contrario".

Si ha discriminazione positiva quando la disparità di trattamento è volta a favorire un gruppo o categoria di persone al fine di superare lo squilibrio e la discriminazione che detto gruppo o categoria di persone può aver subito in passato o è maggiormente esposto a subire. Esempi di discriminazione positiva sono le quote rosa o le facilitazioni all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Per discriminazione "al contrario", comunemente nota anche nei paesi non anglofoni come "*reverse discrimination*", si intende invece l'ipertutela accordata ad un soggetto o ad un gruppo di soggetti ritenuti meritevoli di maggior tutela in ragione del proprio *status*.

Si tratta, in entrambi i casi, di legittimare l'applicazione di un diritto diseguale.

Pur trattandosi di azioni positive finalizzate a superare discriminazioni in essere o potenziali, si auspica che le norme che le prevedono a livello nazionale possano essere sottoposte al vaglio interpretativo della Corte di Lussemburgo che, anche in tal caso, nel considerare la legittimità di quella che si configura in ogni caso come una deroga, o comunque un'eccezione al principio di parità di trattamento, possa confermare che tali misure sono da ritenersi compatibili con il diritto dell'Unione europea solo se previste dalla legge, strettamente necessarie e proporzionate rispetto alle finalità che il legislatore si propone di perseguire.

Un'interpretazione non rigorosa ovvero estensiva di tali misure, finirebbe infatti per sostituire una discriminazione ad un'altra discriminazione alimentando ulteriormente la disuguaglianza e la disparità di trattamento dei soggetti coinvolti.

⁸⁹ Cfr., *supra*, cap. III.6.

⁹⁰ In tal senso, cfr. CGUE, sentenza del 26 ottobre 1999, causa C-273/97, *Sirdar*, ECLI:EU:C:1999:523. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=44803&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6429692>.

⁹¹ Cfr., *supra*, la pronuncia della Corte nella causa *Léger*, cap. III.8.4.

IV.3. Ambiti e limiti di derogabilità

La giurisprudenza della Corte è reiteratamente intervenuta nel definire ambiti e limiti di derogabilità che i principi di uguaglianza e non discriminazione possono tollerare⁹².

Tali limiti sono esigui, andando ad incidere, imponendo restrizioni, sull'esercizio di diritti che si fondano sulla tutela di principi fondamentali (quali, in particolare, quelli sanciti dagli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

Soccorre al riguardo l'art. 52 della Carta che subordina eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà in essa riconosciuti alla riserva di legge, ed alle ulteriori condizioni che le limitazioni imposte ne rispettino il contenuto essenziale nonché il principio di proporzionalità.

In ogni caso, precisa sempre l'art. 52, possono essere apportate solo quelle limitazioni che si rivelino necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o dall'esigenza di rispettare diritti e libertà altrui. Quest'ultima esigenza tuttavia, come abbiamo visto⁹³, dovrà essere oggetto di adeguata valutazione in sede di bilanciamento di diritti o interessi contrapposti.

Come precisato nelle Spiegazioni che corredano la Carta, il riferimento agli interessi generali riconosciuti dall'Unione comprende sia gli obiettivi citati nell'art. 3 del TUE (fra quali, giova qui ricordare, viene annoverata la lotta all'esclusione sociale e alle discriminazioni), sia altri interessi tutelati da disposizioni specifiche dei trattati quali l'art. 4, paragrafo 1 del TUE (sulla ripartizione di competenze tra Unione europea e Stati membri), nonché gli articoli 35, 36, e 346 del TFUE (relativi alla tutela della sicurezza, ordine pubblico, salute, ecc.).

Ambiti e limiti di derogabilità sono inoltre espressamente previsti da disposizioni di diritto positivo contenute in numerose direttive, e pertanto da ritenersi legittime, al fine di consentire agli Stati membri di tenere in adeguata considerazione esigenze particolari e specifiche⁹⁴.

⁹² Cfr., *supra*, cap. III.

⁹³ Cfr., *supra*, cap. IV.1.

⁹⁴ Cfr., *supra*, cap. IV.1.

V. Conclusioni

L'analisi sin qui condotta rivela come i principi di uguaglianza e non discriminazione si siano progressivamente affermati nell'ordinamento giuridico dell'Unione europea attraverso un percorso evolutivo che ha visto il riconoscimento di tali principi inizialmente limitato all'ambito lavorativo e previdenziale per poi assistere ad una progressiva estensione della loro portata e del loro ambito di applicazione, nonché al loro riconoscimento ed alla loro puntuale ed esplicita affermazione negli articoli della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in un contesto molto più ampio e generalizzato.

Un ruolo determinante nell'assicurare l'effettiva tutela di tali principi l'ha svolto la Corte di giustizia che ha agito frequentemente in supplenza del legislatore comunitario, colmando lacune normative e ponendo i presupposti per l'adozione di atti, aventi portata orizzontale e non più solo ambito di applicazione settoriale, prevalentemente limitata ai profili di tutela confinati ai rapporti di lavoro o alle tematiche connesse alla previdenza sociale.

Non può peraltro sottacersi come l'Unione europea pur giocando un ruolo ancillare e di completamento rispetto all'azione demandata agli Stati membri nell'attuare e tutelare i principi di uguaglianza e non discriminazione abbia svolto un'importante funzione di stimolo e di guida nel sollecitare e nel delineare una legislazione e una politica di parità negli Stati membri.

Ciò non toglie, tuttavia, che pur in mancanza di una direttiva orizzontale di coordinamento delle disposizioni nazionali, che stenta a vedere la luce, l'Unione europea possa esercitare efficacemente compiti di vigilanza e di monitoraggio delle iniziative assunte dagli Stati per evitare e reprimere forme di discriminazione, soprattutto indirette e dissimulate, che pregiudicano la parità di trattamento, risolvendosi talora anche in forme di discriminazione c.d. a rovescio.

Non vi è dubbio che importanti traguardi siano stati raggiunti nell'ordinamento giuridico dell'Unione europea, soprattutto per quanto concerne il diritto alla parità di retribuzione, la tutela della maternità per quanto riguarda la gravidanza e il puerperio e il divieto di discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale.

La Corte di giustizia sarà tuttavia ancora senz'altro chiamata a pronunciarsi sulla interpretazione di norme del diritto dell'Unione europea al fine di valutare la legittimità di disposizioni nazionali che, spesso apparentemente finalizzate a ribilanciare situazione di squilibrio, rischiano, attraverso automatismi che prescindono da adeguate valutazioni, di produrre nuovi e ulteriori scompensi, pregiudicando nella sostanza i principi di uguaglianza e non discriminazione che intendono invece tutelare.

Elenco dei regolamenti e delle direttive citate

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, in GUCE, L 45 del 19 febbraio 1975, pp. 19-20.

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in GUCE, L 39 del 14 febbraio 1976, pp. 40-42.

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, in GUCE, L 225 del 12 agosto 1986, pp. 40-42.

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 (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), in GUCE, L 348 del 28 novembre 1992, pp. 1-7.

Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, in GUCE, L 14 del 20 gennaio 1998, pp. 6-8.

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, in GUCE, L 180 del 29 luglio 2000, pp. 22-26.

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, in GUCE, L 303 del 2 dicembre 2000, pp. 16-22.

Direttiva 2002/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 gennaio 2003 che stabilisce norme di qualità e di sicurezza per la raccolta, il controllo, la lavorazione, la conservazione e la distribuzione del sangue umano e dei suoi componenti e che modifica la direttiva 2001/83/CE, in GUUE, L 33 dell'8 febbraio 2003, pp. 30-40.

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, in GUCE, L 373 del 21 dicembre 2004, pp. 37-43.

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), in GUUE, L 204 del 26 luglio 2006, pp. 23-36.

Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, in GUUE, L 403 del 30 dicembre 2006, pp. 9-17.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, in GUUE, L 188 del 12 luglio 2019, pp. 79-93.

Elenco delle sentenze citate

Sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea

- 8 aprile 1976, causa C-43/75, *Defrenne/SABENA*, ECLI:EU:C:1976:56.
- 12 luglio 1984, causa C-184/83, *Hofmann*, ECLI:EU:C:1994:273
- 13 maggio 1986, causa C-170/84, *Bilka*, ECLI:EU:C:1986:204.
- 30 giugno 1988, causa C-318/86, *Commissione c. Francia*, ECLI:EU:C:1988:352.
- 17 maggio 1990, causa C-262/88, *Barber*, ECLI:EU:C:1990:209.
- 8 novembre 1990, in causa C-177/88, *Dekker*, ECLI:EU:C:1990:383.
- 8 novembre 1990, causa C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*. ECLI:EU:C:1990:384.
- 17 ottobre 1995, causa C-450/93, *Kalanke*, ECLI:EU:C:1995:322.
- 11 novembre 1997, causa C-409/95, *Marschall*, ECLI:EU:C:1997:533.
- 17 febbraio 1998, causa C-249/96, *Grant*, ECLI:EU:C:1998:63.
- 19 novembre 1998, causa C-66/96, *Høj Pedersen e a.*, ECLI:EU:C:1998:549.
- 26 ottobre 1999, causa C-273/97, *Sirdar*, ECLI:EU:C:1999:523.
- 26 febbraio 2008, causa C-506/06, *Mayr*, ECLI:EU:C:2008:119.
- 1° aprile 2008, causa C-267/06, *Maruko*, ECLI:EU:C:2008:179.
- 1° marzo 2011, causa C-236/09, *Test-Achats*, ECLI:EU:C:2011:100.
- 12 dicembre 2013, causa C-267/12, *Hay*, ECLI:EU:C:2013:823.
- 29 aprile 2015, causa C-528/13, *Léger*, ECLI:EU:C:2015:288.
- 9 marzo 2017, causa C-406/15, *Petya Milkova*, ECLI:EU:C:2017:198.
- 19 ottobre 2017, causa C-531/15, *Otero Ramos*, ECLI:EU:C:2017:789.
- 5 giugno 2018, causa C-673/16, *Coman*, ECLI:EU:C:2018:385.

Sentenze della Corte di europea dei diritti dell'uomo

- 7 novembre 2013, *Vallianatos e a. c. Grecia*, ECLI:CE:ECHR:2013:1107JUD002938109.
- 14 dicembre 2017, *Orlandi e a. c. Italia*, ECLI:CE:ECHR:2017:1214JUD002643112.

Bibliografia

- BARNARD, C. (2001), "L'égalité des sexes dans l'Union européenne: un bilan", in ALSTON, P. (dir.), *L'Union européenne et les droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2001, pp. 233-235.
- BELL, M. (2002), *Anti-discrimination law and the European Union*, Oxford University Press, Oxford.
- BENEDETTELLI, M. (1989), *Il giudizio di eguaglianza nell'ordinamento giuridico delle Comunità Europee*, Cedam, Padova.
- BESSON, S, LEVRAT, N. (eds.) (2014), *Egalité et non-discrimination en droit international et européen – equality and non-discrimination in international and European law*, Schulthess, Genève.
- CASOLARI, F. (2011), "Commento agli art. 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea", in POCAR, F., BARUFFI, M.C., *Commentario breve ai trattati dell'Unione europea*, II ed., Cedam, Padova, pp. 1719-1729.
- CASTANGIA, I., BIAGIONI, G. (cur.) (2011), *Il principio di non discriminazione nell'Unione europea*, Editoriale scientifica, Napoli.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2016), *Droit de l'égalité des genres en Europe. Aperçu des règles de l'UE et de leur transposition en droit national en 2016*, préparé par Alexandra Timer et Linda Senden (Université d'Utrecht) pour le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- COMMISSIONE STRAORDINARIA PER LA TUTELA E LA PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI (2006), *Manuale dei diritti umani*, Senato della Repubblica Italiana, vol. I-II, ROMA.
- CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO, AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI (2019), *Manuale di diritto europeo della non discriminazione*. Edizione 2018, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- CROON-GESTEFELD, J. (2017), *Reconceptualizing European equality law – a comparative institutional analysis*, Hart, Oxford.
- ELLIS, E., WATSON, P. (ed.) (2012), *EU anti-discrimination law*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford.
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2017), *Protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles dans l'UE. Analyse juridique comparative*. Mise à jour 2015. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- FAVILLI, C. (2008), *La non discriminazione nell'Unione europea*. Il Mulino, Bologna.
- HERNU, R. (2020), "Le principe d'égalité et le principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la CJUE", *Titre VII* [en ligne], avril 2020, N° 4. URL: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/publications/titre-vii/le-principe-d-egalite-et-le-principe-de-non-discrimination-dans-la-jurisprudence-de-la-cjue>.
- LOSANA, M. (2010), *Il riconoscimento del principio di uguaglianza sostanziale nell'ordinamento dell'Unione europea: modelli di riconoscimento, tecniche di realizzazione, strumenti di garanzia*, Jovene, Napoli.
- PALICIDI SUNI, E. (2009), "Il principio di eguaglianza nell'Unione Europea", in LUCARELLI, A., PATRONI GRIFFI, A. (cur.), *Dal Trattato costituzionale al Trattato di Lisbona. Nuovi studi sulla Costituzione europea*, ESI, Napoli, pp. 255-277.

PERRIER, G. (2018), "La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché", in *Revue des politiques sociales et familiales*, 126, pp. 61-71.

POTVIN-SOLIS, L. (ed.) (2010), *Le principe de non-discrimination face aux inégalités de traitement entre les personnes dans l'Union européenne*. Bruylant, Brussels.

PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2016), *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*, Bomarzo, Albacete.

ROSSI, L.S., CASOLARI, F. (eds.) (2017), *The principle of equality in EU law*, Springer, Cham.

SWEENEY, M. (2012), "Le principe d'égalité de traitement en droit social de l'Union européenne : d'un principe moteur à un principe matriciel", in *Revue française des affaires sociales* 2012/1, pp. 42-61.

Sitografia

<https://www.coe.int/en/web/portal/home>

<http://www.curia.europa.eu>

<https://www.echr.coe.int>

<e-justice.europa.eu>

<https://eur-lex.europa.eu/>

<https://europa.eu/>

<https://fra.europa.eu/en>

<https://oeil.secure.europarl.europa.eu>

Il presente studio fa parte di un progetto più ampio il cui scopo è quello di analizzare, nella prospettiva del diritto comparato, i principi di eguaglianza e di non discriminazione.

Queste pagine esaminano come tali principi si siano affermati nell'ordinamento giuridico dell'Unione europea.

Ci si soffermerà in particolare sul riconoscimento di tali principi, sia nelle fonti di diritto primario (i trattati istitutivi) sia in quelle di diritto secondario (regolamenti e direttive), nonché attraverso la lettura e l'interpretazione evolutiva che di essi ha dato la giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Si evidenzierà inoltre come da un approccio sociale e prevalentemente giuslavoristico, tali principi abbiano assunto nel tempo un ruolo e una portata sempre più ampia, finendo per estendersi, quale parametro di legittimità, all'attività svolta dall'Unione in tutti i settori di competenza dell'Unione ed assurgere a diritti fondamentali, che trovano oggi esplicito accoglimento e consacrazione nel testo della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Da ultimo si cercherà di mettere in luce quali sono i limiti e le eccezioni alla tutela di tali diritti, evidenziando gli ulteriori diritti ritenuti altrettanto meritevoli di tutela suscettibili di entrare in gioco richiedendo di essere adeguatamente (contro)bilanciati, come pure verrà evidenziato il rischio di eventuali distorsioni applicative idonee a generare forme di discriminazione "a rovescio".

Questa è una pubblicazione dell'Unità Biblioteca di diritto comparato
EPRS | Servizio Ricerca del Parlamento europeo

Il presente documento costituisce materiale informativo destinato ai deputati e al personale del Parlamento europeo ed è stato preparato per assisterli nelle loro attività parlamentari. Il contenuto del documento è di esclusiva responsabilità dell'autore/degli autori e le opinioni ivi espresse non devono essere considerate come espressione della posizione ufficiale del Parlamento europeo.



Carta ISBN 978-92-846-7711-5 | doi:10.2861/173 | QA-03-21-040-IT-C
PDF ISBN 978-92-846-7714-6 | doi:10.2861/206066 | QA-03-21-040-IT-N