



La discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nei luoghi di lavoro

Antonio ROTELLI, Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford
Bari, Auditorium Giovanni Ianni, 3 dicembre 2015

Discriminazione diretta

Si ha quando una persona è trattata in maniera meno favorevole di quanto un'altra è, è stata o sarebbe stata trattata in una situazione corrispondente a causa della sua condizione personale

sexso
orientamento sessuale

Discriminazione indiretta

Si ha quando una **disposizione, criterio o prassi** apparentemente neutrale, metta una persona a causa di una condizione personale in un particolare svantaggio a paragone di altre persone, a meno che quella disposizione, criterio o prassi possa essere **oggettivamente giustificata** da uno scopo legittimo e che il raggiungimento di quello scopo sia **appropriato e necessario**

Costituzione

Art. 4

Riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e **promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto**

Art. 3

Riconosce pari dignità sociale senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di **condizioni personali** e sociali.

Richiede la rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

LE FONTI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO



Trattato sull'Unione europea

TITOLO II DISPOSIZIONI DI APPLICAZIONE GENERALE Articolo 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

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

Articolo 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**

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Articolo 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, gli handicap, l'età o **l'orientamento sessuale**.

Convenzione europea dei diritti Umani

Art. 14 Proibisce la discriminazione non in generale, ma soltanto in riferimento al «godimento dei diritti [...] riconosciuti nella [...] convenzione».

La protezione della vita sessuale e dell'orientamento sessuale è assicurata dall'art. 8 che protegge la «vita privata» e la «vita familiare» .

L'Italia non ha ancora ratificato il protocollo n. 12 che elimina il limite di protezione dell'art. 14 vietando «ogni discriminazione da parte di ogni autorità pubblica»

Casi: Smith e Grady (1999); Thimmenos v. Grecia (2000)

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

**Attuazione della direttiva
2000/78/CE per la parità di
trattamento in materia di
occupazione e
di condizioni di
lavoro**



Fattori protetti

origine razziale o etnica

età

disabilità

religione o credo

sexo

orientamento sessuale

E l'identità di genere ?

La tutela contro la discriminazione in base al sesso si estende alla persona che intende subire o abbia subito un adeguamento del sesso fisico al genere psicologico

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA, P.
contro S. e Cornwall County Council, Causa C-13/94,
sentenza del 30 aprile 1996

DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO
EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006,
recante l'attuazione del principio delle pari
opportunità e della parità di trattamento fra uomini e
donne in materia di occupazione e impiego (rifusione
della Direttiva 76/207)

DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198,
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Ambiti di applicazione

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di **selezione** e le **condizioni di assunzione**

b) occupazione e **condizioni** di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni

Le molestie

ovvero quei comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di **violare la dignità** di una persona e di **creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo** a motivo di uno dei fattori personali protetti

sono considerate discriminazioni

L'ordine di discriminare

a motivo di uno dei fattori protetti

è considerato discriminazione

Il decreto legislativo ha modificato lo statuto dei lavoratori, estendendo il regime di nullità dei patti o atti diretti a fini discriminatori anche all'orientamento sessuale

Alcuni casi pratici



Ambiti di applicazione

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di **selezione** e le **condizioni di assunzione**



Corte di Giustizia, C – 81/82

Becali contro SC Fotbal Club Steaua București

«Neppure se dovesse chiudere la FC Steaua, prenderei in squadra un omosessuale»

«Non c'è posto per un gay nella mia famiglia e la Steaua è la mia famiglia»

«La presenza di un giocatore omosessuale creerebbe tensioni in squadra e tra gli spettatori»

Principi rilevanti della sentenza

1. non è necessario che vi sia una vittima accertata in caso di dichiarazioni pubbliche
2. l'onere della prova a carico del convenuto: è tenuto a dimostrare «con qualsiasi mezzo giuridico [...] che la sua politica delle assunzioni si basa su fattori estranei a qualsiasi discriminazione fondata sull'orientamento sessuale»
3. non bastano sanzioni simboliche



Corte d'Appello di
Brescia
Sentenza
11 dicembre 2014



La volontà di discriminare manifestata pubblicamente dal datore di lavoro (come è avvenuto nel caso di specie avendo l'appellante dichiarato di effettuare una precisa scelta nell'assunzione o reclutamento del personale escludendo gli omosessuali) integra, ai sensi dell'art 2 d.lgs 216/2003, una fattispecie discriminatoria, senza che questa sia condizionata dalla circostanza che la volontà stessa sia stata eseguita. Ciò dal momento che il pregiudizio per gli aspiranti lavoratori (in questo caso avvocati, praticanti avvocati, ma anche collaboratori diversi, quindi impiegati o altro) può essere anche solo potenziale.

Secondo la Corte, inoltre, l'art 2 d.lgs 216/2003 non interferisce con i principi costituzionali e in particolare con l'art 21 Cost. come sostenuto invece dall'appellante. La libertà di manifestazione del pensiero non può spingersi infatti fino a violare altri principi costituzionali tutelati e, in particolare, quelli di cui agli articoli 2, 3, 4 e 35 Cost. che stanno alla base delle norme in materia di discriminazione nell'accesso al lavoro.

La Corte ritiene che la sanzione debba essere dissuasiva, efficace e proporzionata.

Ambiti di applicazione

b) occupazione e **condizioni** di lavoro,
compresi gli avanzamenti di carriera, la
retribuzione e le condizioni del licenziamento



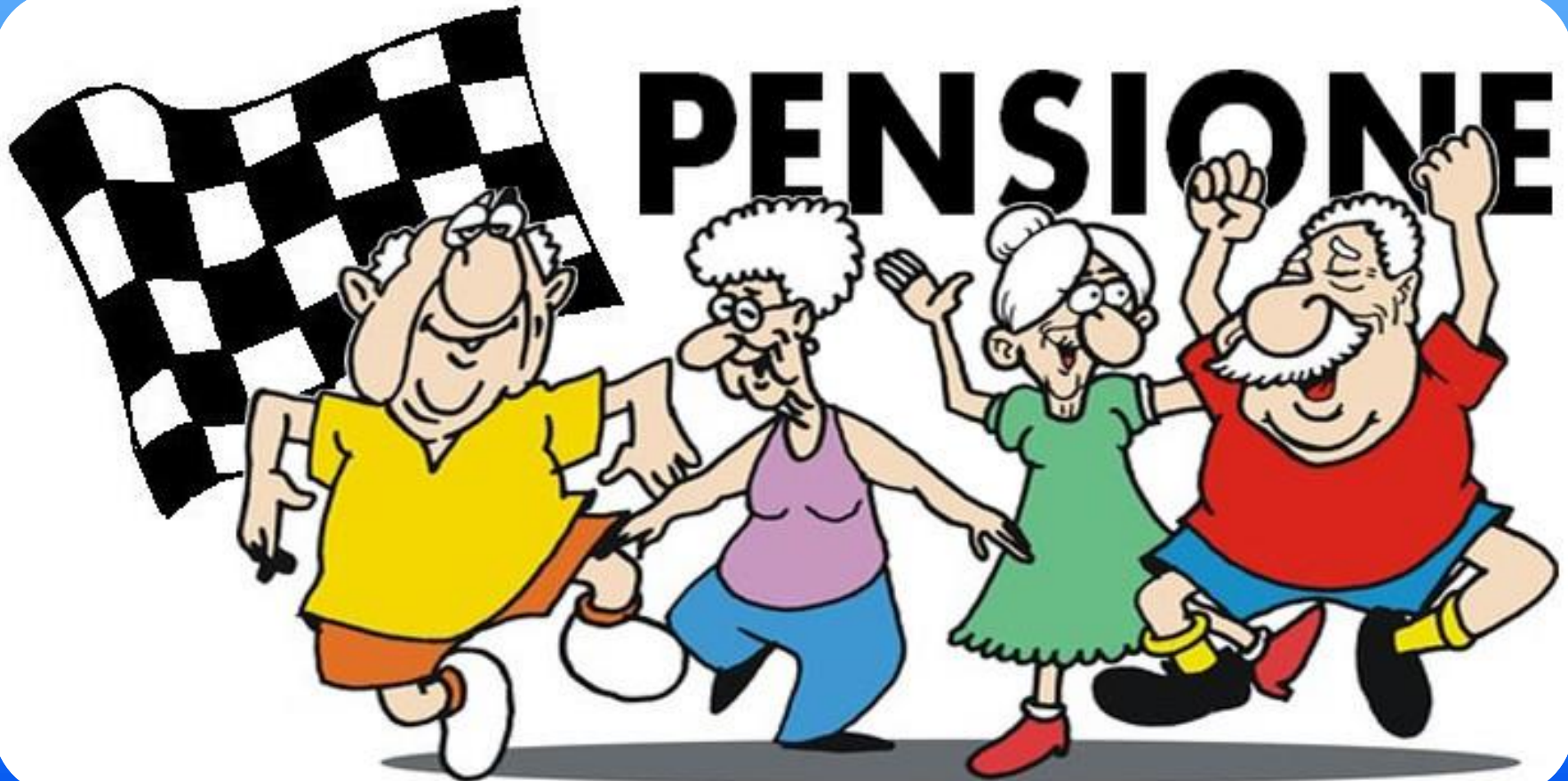
Condizioni nell'ambiente di lavoro
I filtri all'accesso della rete aziendale

«forbidden: gay and lesbian issues»

non è neutra rispetto ad un filtro che
semplicemente riporti:

«l'accesso a questo sito non è consentito in
quanto non inerente l'attività lavorativa
dell'Azienda»

PENSIONE



Corte di Giustizia C-147/08

Römer v. City of Hamburg

Le pensioni complementari di vecchiaia costituiscono retribuzioni ai sensi dell'art. 157 TFUE e come tali sono tutelate dalla direttiva 2000/78.

Lo stato civile e le prestazioni che ne derivano rientrano tra le materie di competenza esclusiva degli Stati membri (come disposto dal ventiduesimo 'considerando' della direttiva 2000/78), ma la competenza non può estendersi al punto da mettere in discussione l'applicazione della direttiva 2000/78

Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, [sentenza 31 agosto 2012 n. 7176](#)

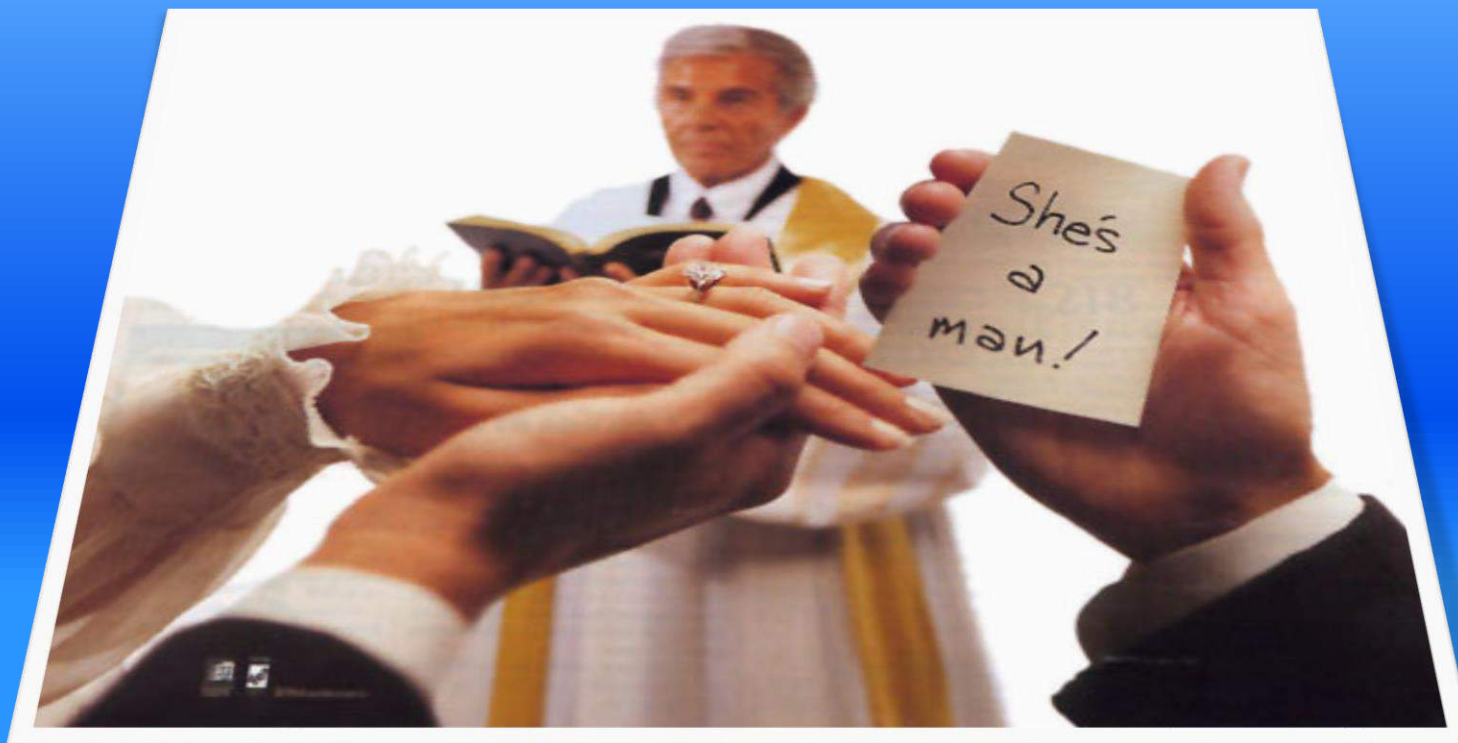
Il significato dell'espressione «convivenza more uxorio» non può essere limitata alle sole convivenze eterosessuali, in quanto significato attribuito in epoca ormai risalente; in considerazione dell'attuale realtà economico sociale e degli schemi oggi socialmente riconosciuti la nozione di convivenza more uxorio (quale comunione di vita caratterizzata da stabilità e dall'assenza del vincolo del matrimonio, nucleo familiare portatore di valori di solidarietà e sostegno reciproco) include le unioni omosessuali cui il sentimento socialmente diffuso riconosce il diritto alla vita familiare propriamente intesa

congedo matrimoniale e assegno di nuzialità

Riconosciuti in occasione del matrimonio e non in ragione della sua celebrazione in Italia.

Nel 2007 la Regione Friuli Venezia Giulia aveva riconosciuto il permesso matrimoniale ad un suo dipendente. Nel 2013 l'Università di Bologna

Sono in crescita le aziende private che riconoscono il congedo matrimoniale: ad esempio Ikea, Servizi Italia, Call&Call, Pubbliacqua Toscana



pensione di reversibilità / persone trans

**Corte europea di Giustizia, K.B. contro National Health Service Pensions Agency e Secretary of State for Health
Causa C-117/01**

L'art. 141 CE osta, in linea di principio, ad una legislazione che, in violazione della Convenzione europea dei diritti dell'Uomo, impedisca ad una coppia eterosessuale, in cui l'identità di uno dei due membri derivi da un'operazione medica di cambiamento di sesso, di soddisfare la condizione del matrimonio, necessaria affinché uno di essi possa godere di un elemento della retribuzione dell'altro.

Mostra altro

Tutti i commenti (1)



Fai clic per lasciare un commento



uomofantasma · 11 mesi fa

Ho fatto lo stagista qualche anno fa presso un centro commerciale e tutti i colleghi e superiori parlavano bene di me perché dicevano che sapevo fare bene il mio lavoro ma appena hanno scoperto la mia omosessualità, ero diventato la pecora nera del centro commerciale e il direttore non mi ha più nemmeno rinnovato il contratto lavorativo e adesso sono tutt'ora disoccupato.

Questa è la verità italiana, ecco perché mi chiamo UOMOFANTASMA, per certa gente ignorante bisogna essere dei fantasmi.

Rispondi ·

Contrattazione collettiva

Filcams Cgil del Trentino – azienda Orvea (grande distribuzione), contratto del 4 luglio 2012:

Disciplina permessi in caso di decesso estesi ai «conviventi di fatto» anche dello stesso sesso

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici (luglio 2013) – Art. 16

7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio, fatti salvi diversi accordi tra le parti.

8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

11. In caso di decesso del coniuge, o di parenti affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi. Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.

Comitati unici di garanzia

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 7, comma 1

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, **all'orientamento sessuale**, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Eccezioni

Nel rispetto dei **principi di proporzionalità e ragionevolezza** e **purché la finalità sia legittima**, non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse a fattori personali, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima

Tutela giurisdizionale

1. Si applica il rito sommario di cognizione
2. E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio (o il giudice amministrativo nel caso di pubblico impiego)
3. Nel giudizio di primo grado le parti possono **stare in giudizio personalmente**
4. La persona discriminata può **dare la prova fornendo elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico**, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori
5. Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice **può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento**, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti
6. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la **pubblicazione del provvedimento**, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

Codice dell'ordinamento militare

D.Lgs. 15-3-2010 n. 66

Libro primo ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI - Titolo I Disposizioni preliminari

Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente decreto, con la denominazione di «codice dell'ordinamento militare», e le altre disposizioni da esso espressamente richiamate, disciplinano l'organizzazione, le funzioni e l'attività della difesa e sicurezza militare e delle Forze armate. Ai fini del presente decreto per «codice» si intende il codice di cui al presente comma.
2. Nulla è innovato dal presente codice per quanto concerne le disposizioni vigenti proprie del Corpo della guardia di finanza, del Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica, dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, delle Forze di polizia a ordinamento civile e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 1468 Discriminazioni e molestie

1. E' vietata nei confronti dei militari ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, di molestia anche sessuale, secondo quanto disposto dai **decreti legislativi** 9 luglio 2003, n. 215, **9 luglio 2003, n. 216** e 11 aprile 2006, n. 198.
2. Nei confronti dei militari, in sede di attribuzione di incarico, di assegnazioni o di trasferimento a comandi, a enti, a reparti, ad armi o a specializzazioni, sono vietate le discriminazioni per motivi politici, ideologici, religiosi, razziali, etnici, per **l'orientamento sessuale** o per la differenza di genere.

Ministero dell'Interno, Dipartimento Pubblica sicurezza Circolare
[N. 333-A/9807.E.1/3368-2012 del 14 maggio 2012](#)

«Disciplina della mobilità a domanda del personale della Polizia di Stato dei ruoli di sovrintendenti, assistenti, e agenti, che aspira a cambiare sede di servizio»

Parametri per la formazione delle graduatorie per la mobilità interna, indica che «i punteggi previsti per le esigenze del nucleo familiare si intendono estesi alle analoghe esigenze per le eventuali famiglie di fatto», intendendosi per tale quella costituita da due persone «che convivono, more uxorio, coabitando stabilmente insieme agli eventuali figli naturali riconosciuti o dichiarati dall'uno o da ambedue nella sede per cui si richiede il trasferimento, ovvero in sede limitrofa a quest'ultima. La coabitazione deve risultare da certificazione anagrafica».

Con successiva **circolare** **[n. 333-A/9807.E.1/6750-2012 del 17 settembre 2012](#)** è stato eliminato ogni riferimento alla differenza di sesso del convivente.

Grazie per l'attenzione