



# LE FONTI NAZIONALI E SOVRANAZIONALI E I PRINCIPI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO: ALCUNI CASI PRATICI

*14 novembre 2023*

*Mia Caielli - UniTO*

# PARTE I

## INTRODUZIONE

### IL DIRITTO EUROPEO E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

## I diversi livelli di tutela dalle discriminazioni

- Consiglio d'Europa
- Unione europea
- Nazionale

☞ Ruolo fondamentale delle corti (europee, costituzionali, ordinarie)

# Il sistema della CEDU

## CEDU(1950)

### ART.14

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

## Corte europea dei diritti umani

copiosa giurisprudenza che  
attraversa varie fasi

# L'Unione Europea

## DIRITTO PRIMARIO

*TFEU*

*TUE*

*Carta dei Diritti  
Fondamentali – Capo III*

## DIRITTO DERIVATO

*Direttive*

# Le origini

Art. 119 TCEE (1957)

*«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».*

# Trattato di Maastricht -1997

## Art. 13 TCE

*«Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, 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 **sex**, la **razza** o l'origine etnica, la **religione** o le convinzioni personali, la **disabilità**, l'**età** o l'**orientamento sessuale**»*

## Le c.d. Direttive “Eguaglianza”

**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.

**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

**Direttiva 2004/113/CE** del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi.

**Direttiva 2006/54/CE** del Parlamento 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)



## PARTE II

## LE FORME DELLA DISCRIMINAZIONE

## Discriminazione diretta

Una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

## Discriminazione indiretta

Una disposizione, un criterio o una prassi **apparentemente neutri** mettono una persona o un gruppo in una posizione di particolare svantaggio per ragioni riconducibili a una caratteristica personale protetta

Un esempio di  
discriminazione  
indiretta

Corte di Giustizia, Causa C-409/16 - sentenza  
*Kalliri* 2017

→ La selezione dei candidati ad un concorso di polizia basata su di un identico requisito di altezza minima, indipendentemente dal sesso di appartenenza, costituisce una discriminazione indiretta

# Molestia

Comportamento indesiderato adottato per ragioni riconducibili a uno dei fattori di discriminazione vietata avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

## Molestia sessuale

Comportamento indesiderato a **connotazione sessuale**, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

(Direttiva 54/2006/EC, art. 2)

## PARTE III

## LE DISCRIMINAZIONI TRA LEGISLATORI E GIUDICI

# Il ruolo della Corte di Giustizia dell'UE

*Una giurisprudenza evolutiva ed estensiva*

- a) Con riguardo ai **fattori** di discriminazione
- b) Con riguardo alle **forme** della discriminazione



La  
discriminazione  
'per  
dichiarazione'

---

## Sentenza *Feryn* del 2008 (causa C-54/07)

---

Le dichiarazioni pubbliche di un datore di lavoro di non assumere dipendenti di una determinata origine etnica configurano una discriminazione diretta.

---

Ricade pertanto sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che la prassi effettiva di assunzione dell'impresa non corrisponde alle dichiarazioni discriminatorie effettuate

La  
discriminazione  
'per  
associazione'

---

## Sentenza *Coleman*, 2008 (causa C-303/06)

---

Licenziamento di una lavoratrice con un figlio  
disabile

---

La Direttiva 78/2000/CE deve essere interpretata  
nel senso che il divieto di discriminazione diretta  
opera non solo a tutela delle persone disabili ma di  
coloro che siano *ricollegabili a persone disabili*

La  
giurisprudenza  
italiana e le  
«nuove»  
discriminazioni

---

A) Discriminazioni basate su fattori non espressamente menzionati

---

B) Discriminazioni algoritmiche

## B) Fattori 'nuovi'

### Corte costituzionale, sentenza n. 253 del 2006

- Ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Toscana n. 63 del 2004 sollevata dallo Stato nella parte in cui prevede, nell'ambito delle politiche del lavoro e dell'integrazione sociale, misure di sostegno e di tutela a favore delle persone discriminate per motivi derivanti dall'**orientamento sessuale e dall'identità di genere**

### Corte costituzionale, sentenza n. 94 del 2011

- Ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Liguria n. 52 del 2009 sollevata dallo Stato nella parte in cui prevede il divieto per gli operatori economici privati di rifiutare la loro prestazione o di erogarla a condizioni deteriori rispetto a quelle ordinarie, per motivi riconducibili all'**orientamento sessuale o all'identità di genere.**

## B) Il 'Caso Deliveroo'

### Ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020

- Procedimento antidiscriminatorio (ex art. 28 d.lgs. n. 150/2011) promosso con ricorso di Filcams Cgil, Nidil Cgil e Filt Cgil contro *Deliveroo* Italia S.R.L. ai sensi dell'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 216/2003
- Oggetto: presunta discriminatorietà del sistema di prenotazione dei turni di lavoro adottato da Deliveroo
- Che tipo di discriminazione? Sindacale
- Questione: nelle "convinzioni personali" protette dal d.lgs. 216/2003 rientrano quelle sindacali?



## Il sistema di prenotazione contestato

= Sistema basato su un **algoritmo (Frank)** di apprendimento automatico, utilizzato per valutare le prestazioni dei lavoratori e classificarli in base ad affidabilità (calcolata sulla base dei *log* dei *riders* all'interno della piattaforma) e partecipazione (calcolata sulla base del numero di volte in cui il rider si renda disponibile per gli orari più rilevanti), quindi dare la precedenza sugli ordini ai migliori in classifica

I *riders* con un punteggio più elevato avevano la possibilità di prenotare con priorità le sessioni di lavoro; sessioni di lavoro che andavano esaurendosi e quindi non erano più disponibili per i *riders* con una valutazione minore.

Nel suo processo di elaborazione dati il sistema non riconosceva e quindi non distingueva tra cancellazioni del turno giustificate (es. per malattia o nell'esercizio del diritto di sciopero) e altre cancellazioni

La decisione:  
l'algoritmo  
Franck è  
discriminatorio

- I *rider* che aderiscono a uno sciopero subiscono inevitabilmente una diminuzione del loro punteggio sotto il profilo dell'affidabilità ed eventualmente anche sotto il profilo della partecipazione, laddove la sessione prenotata si collochi nella fascia oraria 20.00-22.00 del fine settimana
- Il Tribunale ha valutato che l'effetto penalizzante nei confronti dei *rider* aderenti allo sciopero derivasse dall'indifferenza della piattaforma rispetto alle ragioni che determinavano il mancato preavviso tempestivo alla cancellazione
- Incompatibilità dell'onere di loggarsi e dell'onere di preavviso con l'esercizio del diritto di sciopero

GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE!

[MIA.CAIELLI@UNITO.IT](mailto:MIA.CAIELLI@UNITO.IT)

