



Discriminazioni sul lavoro e persone Lgbtiq

Un commento sulla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea sul caso Taormina.

In occasione della proposta di legge Zan, in questo periodo in esame alla Camera, si è recentemente sviluppato il dibattito pubblico italiano sulle discriminazioni e sulla violenza per motivi legati al sesso, al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. L'importanza di un approfondimento degli strumenti giuridici di contrasto a questi fenomeni deriva in primo luogo da un esame del dato di realtà: nel nostro paese gli episodi di discriminazione omo-lesbo-bi-trans-fobici sono all'ordine del giorno.

In particolare, vi è un ambito nel quale la fisiologica condizione di disparità tra le parti rende particolarmente odiose e di difficile repressione queste condotte: si tratta del mondo del lavoro.

Con questo commento si tenterà di accennare ai principali profili giuridici connessi al fenomeno discriminatorio nel rapporto di lavoro con particolare riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici Lgbtiq (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer/questioning), attraverso una breve analisi di una recente sentenza della Corte di giustizia sulle dichiarazioni omofobe in materia di occupazione e di lavoro.

Nel nostro paese gli episodi di discriminazione omo-lesbo-bi-trans-fobici sono all'ordine del giorno

Va innanzitutto ricordato che l'orientamento sessuale e il transessualismo sono stati riconosciuti come criteri di discriminazione in un momento successivo rispetto ad altri fattori collegati a condizioni personali, poiché introdotti nell'ordinamento sovranazionale solo dalla direttiva 2000/78 e recepiti nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo n. 216/2003, sebbene la Corte di giustizia dell'Unione europea e la Corte europea dei diritti umani avessero già in precedenza

attribuito rilievo e protezione all'identità personale nella sua dimensione sessuale. Le discriminazioni che riguardano l'ambiente di lavoro possono avere a oggetto diverse relazioni professionali, tutte protette dal diritto: la fase pre-assuntiva di accesso all'impiego, le condizioni di lavoro e la progressione di carriera, la formazione interna, il licenziamento e le altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

Bisogna precisare che deve considerarsi discriminatoria ogni condotta datoriale che, in ragione dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere, si concretizza nell'applicazione di regole diverse a situazioni comparabili nonché nell'applicazione di regole identiche in situazioni differenti.

La discriminazione che riguarda l'ambiente di lavoro può essere diretta: questo accade quando, sulla base del suo orientamento sessuale e/o della sua identità di genere, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto a un'altra in una situazione simile; oppure indiretta, nel caso in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettano in posizione di particolare svantaggio i lavoratori e le lavoratrici Lgbtiq per la sola ragione del loro orientamento sessuale e/o della loro identità di genere.

La nozione di orientamento sessuale riguarda le relazioni affettive e ha come oggetto l'insieme di emozioni poste alla base di un rapporto sentimentale nonché l'attrazione fisico-sessuale nei confronti di un'altra persona.

L'idea di identità di genere, invece, valorizza la fluidità delle appartenenze e si riferisce, in particolare, alla percezione che ciascuna persona ha di sé come uomo e/o donna, che può o meno avere corrispondenza con il sesso attribuito alla nascita.

Un esempio paradigmatico di discriminazione diretta sul lavoro in ragione dell'orientamento sessuale è costituito dalla condotta dell'avvocato Carlo Taormina, sulla quale ha recentemente statuito la Corte di giustizia dell'Unione europea, con sentenza del 23 aprile scorso. Nel corso di un'intervista in un programma radiofonico, l'ex parlamentare aveva dichiarato di non intendere procedere all'assunzione di persone omosessuali nel proprio studio legale poiché «turberebbe l'ambiente, sarebbe una situazione di grande difficoltà», annunciando, dunque, politiche discriminatorie nella selezione del personale in ragione dell'orientamento sessuale dei potenziali candidati.

L'associazione Rete Lenford-Advocatura per i diritti Lgbti ha agito in giudizio per l'accertamento della violazione, in tale episodio, della disciplina antidiscriminatoria relativa alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro. Il Tribunale di Bergamo ha accolto il ricorso dell'associazione e la sentenza è stata confermata dalla Corte d'appello di Brescia: entrambi i giudici hanno stabilito che le affermazioni dell'avvocato Taormina, per la loro natura, per il loro contenuto e per il contesto in cui sono state rese, non possono in alcun modo costituire manifestazione del principio di libera espressione del pensiero. La libertà di espressione non è, cioè, incondizionata e assoluta: il suo esercizio deve essere bilanciato con altri diritti e altre libertà di pari rango quali il diritto alla dignità umana, all'identità personale (e, segnatamente, all'identità sessuale), all'uguaglianza e alla libertà personale (in particolare nelle sue declinazioni di libertà morale e sessuale).

La Cassazione, a cui il soccombente è ricorso, ha sospeso il procedimento, ritenendo pregiudiziale (e quindi necessaria per la definizione del giudizio) l'interpretazione del diritto dell'Unione europea da parte della Corte di giustizia.

Due erano i nodi problematici dal punto di vista del diritto antidiscriminatorio; essi, invece, sono stati superati dalla Corte di giustizia.

In primo luogo, non essendo individuabile in questa vicenda una persona determinata che fosse stata discriminata, si trattava di capire se Rete Lenford-Advocatura per i diritti Lgbti, in quanto associazione di avvocate e avvocati volta alla promozione della cultura Lgbtiq, potesse considerarsi ente rappresentativo di interessi collettivi, e quindi essere legittimata ad agire in giudizio per la tutela dei predetti interessi.

Inoltre, in secondo luogo, la Corte di giustizia è stata chiamata a pronunciarsi sulla effettività della discriminazione: si può ritenere violata la direttiva in materia di parità di trattamento in ambito lavorativo, anche quando, come all'epoca delle dichiarazioni rese dall'avvocato Taormina, non si faccia riferimento a una procedura di assunzione concretamente esistente e in essere in quel momento?

La Corte di giustizia ha risposto in senso affermativo a entrambe le questioni giuridiche, affermando la legittimazione ad agire in giudizio di Rete Lenford e stabilendo che le dichiarazioni omofobe relative alla selezione dei dipendenti costituiscono una discriminazione in materia di occupazione e di lavoro se rese da chi esercita, o può essere percepito come capace di esercitare, un'influenza determinante sulla politica di assunzioni di un datore di lavoro, poiché hanno l'effetto implicito di inibire future candidature delle persone omosessuali.

Il caso Taormina ci mostra come anche quando le discriminazioni in ambito lavorativo non hanno risvolti drammatici sulle vittime, o le vittime non siano addirittura neanche identificabili, questi fenomeni hanno forti ripercussioni sulla vita delle persone. Il lavoro, infatti, non rappresenta soltanto il principale strumento attraverso il quale si ricavano le risorse necessarie per vivere, ma è anche espressione della propria personalità, identità e delle proprie competenze nonché mezzo di costruzione di relazioni sociali. ■

#lavoro #Lgbt+ #CarloTaormina #libertàdi espressione

Il lavoro è anche espressione della propria personalità



Francesca Romana Guarnieri

È avvocatessa specializzata in diritto del lavoro ed esperta in diritto antidiscriminatorio. Si occupa di fornire assistenza legale alle persone discriminate e molestate su luogo di lavoro. Dal 2019 è componente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Torino, Socia di Rete Lenford.