



Curriculum per professionisti nel campo del diritto –

Le disposizioni della direttiva sull'uguaglianza razziale

Slide 1

Slide copertina

Slide 2

Obiettivi del modulo:

- a) Fornire una panoramica dei termini e delle disposizioni principali della Direttiva sull'uguaglianza razziale
- b) Identificare alcuni importanti casi giuridici in relazione alla Direttiva
- c) Applicare questa conoscenza a scenari pratici, al fine di vedere come la legge si svilupperebbe nella pratica

Slide 3

- Fornire una breve introduzione alla Direttiva:
 - Il nome completo della direttiva sull'uguaglianza razziale è la direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
 - Attualmente **non sono in corso procedure d'infrazione** per mancata attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno recepito con successo la direttiva nella legislazione nazionale
 - Lo scopo della direttiva è quello di attuare il principio della parità di trattamento.
- "Potresti fornire esempi di discriminazione per motivi di razza o etnia?"
 - Utilizzare questa sessione di **brainstorming** per spiegare il fatto che alcuni tipi di discriminazione razziale/etnica potrebbero sfociare in procedimenti penali, mentre altri potrebbero sfociare in procedimenti civili.
 - Utilizzare questa sessione di brainstorming anche per spiegare che esistono diversi tipi di comportamento discriminatorio: **discriminazione diretta, discriminazione indiretta e molestie**, tutti vietati dalla direttiva.

Slide 4

- Chi viene protetto dalla Direttiva?
 - Tutte le persone fisiche e tutte le persone giuridiche, se del caso. (considerando 16 nel Preambolo)

- Il divieto di discriminazione si applica anche ai cittadini di paesi terzi. Questo è un elemento importante della direttiva, che sottolinea il fatto che il divieto di discriminazione protegge tutti nell'Unione europea e non solo i cittadini dell'UE.
- I termini della direttiva non sono definiti. La direttiva stabilisce che **"non può esservi discriminazione diretta o indiretta basata sulla razza o sull'origine etnica" (articolo 2, paragrafo 1)**. Tuttavia, non esiste una definizione di cosa si intenda per "origine razziale o etnica". Alcuni Stati membri dell'UE hanno evitato di utilizzare completamente la parola "razza" nell'attuazione della legislazione e si sono basati esclusivamente sul concetto di "origine etnica".
- In generale, la **"razza"** è definita prendendo in considerazione le caratteristiche esteriori di una persona, come il colore della pelle. L'**"etnia"** di solito include caratteristiche come lingua, religione, cultura, costumi sociali, tradizioni ecc.
- Da un lato, ciò crea problemi in termini di certezza del diritto. Dall'altro, consente alla Corte di giustizia dell'UE e ai tribunali nazionali di adottare definizioni più inclusive e ampliare l'applicazione della direttiva. Cfr., ad esempio, sentenza della Corte del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480.¹
- **Si noti inoltre che la direttiva è stata intesa in senso esteso anche dalla Commissione:** la Commissione ritiene che la direttiva vieti una situazione in cui una persona sia direttamente discriminata sulla base di un'errata percezione o presunzione di caratteristiche protette. Ad esempio, se un candidato per un posto di lavoro non viene selezionato perché il datore di lavoro ritiene erroneamente che appartenga a una specifica origine etnica, ciò equivarrebbe a discriminazione.²

¹ Informazioni di base sul caso per coloro che hanno presentato l'argomento: la denunciante era una donna di origine non rom che gestiva un negozio nel quartiere con un gran numero di persone rom. Lamentava che la pratica di installare contatori elettrici sui tralicci in cemento ad un'altezza compresa tra i sei e i sette metri, mentre negli altri quartieri sono posti ad un'altezza di 1,70 metri, fosse attribuita al fatto che la maggior parte degli abitanti del quartiere erano di origine rom. Questa pratica, ha affermato, l'ha portata a subire una discriminazione diretta in quanto non era in grado di controllare il suo contatore elettrico allo scopo di monitorare il suo consumo. La CGUE ha affermato che il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica si estende alle persone che, pur non appartenendo esse stesse al gruppo razziale o etnico in questione, subiscono nondimeno una discriminazione diretta o indiretta, a causa di un trattamento meno favorevole o di particolari svantaggi rispettivamente

² RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio recante attuazione del principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica ("direttiva sull'uguaglianza razziale") e della direttiva 2000/2000/CE del Consiglio 78/CE che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro ("la direttiva sulla parità in materia di occupazione"), (Bruxelles, 19.3.2021) COM(2021) 139 final, pag. 10.

Slide 5

Chi non protegge la Direttiva (I)?

- Articolo 3, paragrafo 2: "La presente direttiva non disciplina la differenza di trattamento basata sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e apolidi nel territorio degli Stati membri, nonché ogni trattamento che derivi dallo stato giuridico dei cittadini di paesi terzi e degli apolidi interessati».
- La Corte di giustizia dell'Unione europea ha interpretato questa disposizione in due casi importanti:
 1. Sentenza del 6 aprile 2017, *Jyske Finans*, C-668/15, ECLI:EU:C:2017:278: La Corte ha adottato un **approccio restrittivo** nei confronti delle situazioni che sarebbero coperte dalla direttiva, in quanto **ha rifiutato di attribuire alcun significato alle sovrapposizioni tra origine etnica e nazionalità**.
 2. Sentenza del 10 luglio 2008, *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, par. 25: La Corte ha adottato **un'interpretazione estensiva** delle situazioni che rientrerebbero nell'ambito di applicazione della direttiva, in quanto **non è necessario che esista una vittima identificabile affinché un caso sia portato in tribunale**: "Il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non intende assumere dipendenti di una determinata origine etnica o razziale - cosa che chiaramente può dissuadere fortemente alcuni candidati dal presentare la propria candidatura e, di conseguenza, ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro -, costituisce una discriminazione diretta in materia di assunzione ai sensi della direttiva 2000/43. L'esistenza di tale discriminazione diretta non dipende dall'identificazione di un denunciante che sostiene di essere stato la vittima".

Slide 6

Chi non protegge la Direttiva (II)?

Un rifugiato o un richiedente asilo potrebbe fare affidamento su questa direttiva per denunciare di essere stato discriminato?

- Da un lato, "no" perché è la loro nazionalità (piuttosto che razza ed etnia) e le condizioni esistenti nel loro paese d'origine che li rendono ammissibili all'asilo. D'altra parte, c'è una correlazione molto stretta tra una persona che è un rifugiato/richiedente asilo e la sua etnia (questo è qualcosa che può essere dimostrato attraverso l'uso delle statistiche).
- Questo è il ragionamento utilizzato dalla Corte d'appello svedese quando ha interpretato in senso lato la legge e ha stabilito che l'appartenenza alla categoria dei rifugiati è indirettamente correlata all'appartenenza etnica di una persona (causa della Corte d'appello di Göta n. T 1666-09 *The Equality Ombudsman contro Skarets Fastigheter Aktiebolag*, sentenza del 25 febbraio 2010).



- Fornire esempi di situazioni che non rientrerebbero nella direttiva:
 - a) Il fatto che i lavoratori domestici stranieri a Cipro entrano con un visto speciale e non sono autorizzati a svolgere nessun'altra professione.
 - b) Il fatto che i richiedenti asilo in molti paesi non sono autorizzati a svolgere tutte le professioni che desiderano.
 - c) Il fatto che gli studenti cittadini di paesi terzi non sono autorizzati a lavorare mentre si trovano nel paese con un visto per studio.

Slide 7

- A quali aree si applica la direttiva?
 - La direttiva si applica sia agli atti che alle omissioni.
 - Crea obblighi per tutti i soggetti del settore pubblico e privato (articolo 3, paragrafo 1): "Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutti i soggetti, sia nel settore pubblico che in quello privato, compresi gli enti pubblici
 - La direttiva crea obblighi nei seguenti ambiti, elencati all'articolo 3, paragrafo 1:
 - (a) Condizioni di accesso al lavoro subordinato e autonomo. Ciò include sia il reclutamento che la promozione della potenziale vittima.
 - (b) Accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento e formazione professionale, compresa l'esperienza pratica di lavoro.
 - (c) Impiego e condizioni di lavoro, inclusi licenziamenti e retribuzione.
 - (d) Appartenenza e coinvolgimento in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro.
 - (e) Protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria.
 - (f) Istruzione.
 - (g) Accesso e fornitura di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico, compresi gli alloggi.
 - Una nota sulla protezione sociale per coloro che conducono l'incontro: I vantaggi sociali sono interpretati in senso lato per includere sia i benefici di natura economica o culturale, inclusi i trasporti pubblici agevolati, i prezzi ridotti per l'accesso agli eventi o i pasti sovvenzionati nelle scuole per i bambini provenienti da famiglie a basso reddito. (Parere di AG Sharpston dell'11 settembre 2018, Maniero, C-457-17, ECLI:EU:C:2018:697, punto 47)
 - Una nota sulla formazione chi conduce l'incontro: questo non è definito, ma si può presumere che includa tutto, dalla scuola materna all'istruzione superiore.
 - Concludere che il campo di applicazione della direttiva è estremamente ampio.

Slide 8

- La direttiva vieta tre cose: la discriminazione diretta; discriminazione indiretta; e molestie. Quali sono le differenze tra i tre termini?
- In generale, parità di trattamento significa che i simili dovrebbero essere trattati allo stesso modo (ad esempio, un bambino appartenente a una minoranza etnica dovrebbe avere pari accesso all'istruzione) e gli estranei dovrebbero essere trattati in modo diverso (ad esempio, i parlanti di una minoranza etnica dovrebbero ricevere un'assistenza speciale a scuola).

Slide 9

- Discriminazione diretta (definita all'articolo 2(2)(a)):
 - "si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto un'altra sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga a causa della razza o dell'origine etnica"
 - Si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto un'altra è, è stata o sarebbe trattata in una situazione analoga a causa della sua razza o etnia.
 - La discriminazione diretta può essere perpetrata dalla persona che effettivamente assume la condotta discriminatoria e da una persona che ordina a un'altra di assumere la condotta discriminatoria. (Art. 4 della Direttiva)

Discussione in classe: **Riesci a pensare ad esempi di discriminazione diretta che sarebbero proibiti dalla Direttiva?**

Le persone che presentano l'argomento potrebbero suggerire i seguenti esempi:

1. negare l'accesso al lavoro sulla base della propria origine etnica o razziale
2. difficoltà di iscrizione scolastica sulla base della propria origine etnica o razziale
3. annunci di lavoro discriminatori
4. mancato/ritardo della polizia o di altri organi statali nell'indagare sulle accuse di cattive condizioni di lavoro sulla base della propria origine etnica o razziale.
5. Bar, ristoranti e negozi che vietano l'ingresso
6. Agenzie o proprietari immobiliari che non affittano a inquilini appartenenti a minoranze razziali o etniche
7. Alloggi sociali e istruzione segregati dal punto di vista razziale
8. differenze retributive: in alcuni Stati membri le statistiche indicano che gli uomini appartenenti a minoranze guadagnano meno degli uomini appartenenti alla maggioranza e delle donne appartenenti alle minoranze.

Slide 10

- Discriminazione indiretta (definita all'articolo 2(2)(b)):
 - "si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutri pongono le persone di origine razziale o etnica in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o pratica non sia oggettivamente giustificata da uno scopo legittimo e i mezzi per raggiungere tale scopo sono appropriati e necessari»
 - La chiave per comprendere la discriminazione indiretta è **l'apparente neutralità** del criterio o della pratica. Ad esempio, il colore della pelle è solitamente considerato un criterio direttamente razzista, mentre la lingua e la discendenza possono apparire più neutre.
 - Di conseguenza, la discriminazione indiretta è più difficile da individuare in quanto riguarda comportamenti che possono "nascondere" la discriminazione o mancano di collegamenti apparenti con l'origine razziale o etnica
 - Analogamente alla discriminazione diretta, la discriminazione indiretta può essere perpetrata dalla persona che effettivamente assume il comportamento discriminatorio e da una persona che ordina a un altro di adottare il comportamento discriminatorio. (Art. 4 della Direttiva)

Slide 11

→ Sentenza della Corte del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, par. 96: Secondo la CGUE, affinché una misura possa costituire una discriminazione indiretta ai sensi della direttiva, è sufficiente che **“pur utilizzando criteri neutri non basati sulla caratteristica tutelata, essa abbia l'effetto di porre in particolare le persone che possiedono tale caratteristica a un livello svantaggio”**.

Discussione di classe: **Riuscite a pensare ad esempi di discriminazione indiretta che sarebbero vietati dalla direttiva?**

Il formatore o chi guida l'incontro potrebbe suggerire i seguenti esempi:

Requisiti linguistici che di fatto non sono necessari

1. Requisiti inappropriatamente elevati di qualifiche professionali o accademiche
2. Divieto generale di una professione o di un'attività caratteristica di un determinato gruppo razziale o etnico (ad esempio cartomanzia, raccolta di rottami metallici).
3. Codici di abbigliamento (si consideri ad esempio se la proibizione del burqa sia una discriminazione indiretta). A questo proposito, la giurisprudenza CEDU è rilevante e utile:



- Si veda *Leyla Sahin c. Turchia* (ricorso n. 44774/98, decisione della Grande Camera del 10 novembre 2005) in cui la Corte non ha riscontrato una violazione dell'articolo 9 (libertà di religione) quando a uno studente di medicina in Turchia è stato vietato di frequentare l'università indossando il suo velo. La Corte non ha nemmeno riscontrato una violazione dell'articolo 14 (libertà dalla discriminazione) perché le norme sul velo islamico non erano dirette contro l'appartenenza religiosa del ricorrente, ma perseguivano lo scopo legittimo di proteggere l'ordine e i diritti e le libertà altrui ed erano manifestamente inteso a preservare la laicità delle istituzioni educative.
- *Dogru c. Francia* (ricorso n. 27058/05, 4 dicembre 2008): la ricorrente, una studentessa di scuola secondaria, è stata espulsa dalla scuola per essersi rifiutata di togliersi il velo durante le lezioni di ginnastica. La Corte non ha rilevato alcuna violazione dell'articolo 9, ammettendo che l'uso di un velo, come il velo islamico, fosse incompatibile con le lezioni sportive per motivi di salute o sicurezza.
- *SAS c. Francia* (ricorso n. 43835/11, decisione della Grande Camera del 26 giugno 2014): a una cittadina francese e musulmana praticante non era più consentito indossare il velo integrale in pubblico a seguito di una legge che vietava l'occultamento del proprio affrontare nei luoghi pubblici. La Corte ha ritenuto che non vi fosse stata violazione dell'articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata), né violazione dell'articolo 9 (diritto al rispetto della libertà di religione) della Convenzione. Ha sottolineato in particolare che il rispetto delle condizioni di "convivenza" costituiva una finalità legittima del provvedimento in questione, soprattutto alla luce dell'ampio margine di discrezionalità dello Stato. La Corte ha inoltre ritenuto che non vi fosse stata violazione dell'articolo 14 (divieto di discriminazione): il divieto ha certamente avuto specifici effetti negativi sulla situazione delle donne musulmane che, per motivi religiosi, desideravano indossare il velo integrale in pubblico, tuttavia, tale misura aveva una giustificazione obiettiva e ragionevole.

Slide 12

- Molestie (definite nell'articolo 2(3)):
 - "Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo".
 - Anche se lo scopo non è quello di molestare, la creazione di un ambiente ostile che abbia l'effetto di violare la dignità di una persona è sufficiente per accertare la molestia.
 - Non è necessario effettuare un confronto tra gruppi simili perché le molestie sono dirette a specifici gruppi o individui di minoranze razziali o etniche.

Discussione di classe: **Riuscite a pensare ad esempi di molestie che sarebbero vietate dalla direttiva?**

Chi conduce l'incontro potrebbe suggerire i seguenti esempi:

1. Barzellette o storie razziste sul posto di lavoro
2. Condotta umiliante nei confronti di colleghi appartenenti a minoranze razziali o etniche
3. Incitamento all'odio (attraverso discorsi reali, manifesti, e-mail, messaggi ecc.)

Slide 13

- L'articolo 9 è intitolato "Vittimizzazione"; prevede che gli individui debbano essere protetti da questa pratica. Cos'è la vittimizzazione? **La vittimizzazione è qualsiasi misura avversa adottata da un'organizzazione (compresi i datori di lavoro e le autorità pubbliche) o da un individuo come rappresaglia per gli sforzi per far rispettare il diritto alla parità di trattamento.**
- L'esempio più comune è quello in cui un dipendente lamenta una disparità di trattamento e il datore di lavoro risponde licenziandolo o non promuovendolo.

Slide 14

- In generale, la discriminazione razziale o etnica sono i tipi di discriminazione più difficili da giustificare.
- Ci sono due possibili difese che si possono utilizzare se è stato dimostrato prima facie che si è agito in modo discriminatorio (direttamente o indirettamente). **Non ci sono possibili difese se la molestia riguarda un'altra persona sulla base della sua razza o etnia.**
- Le difese contro comportamenti discriminatori prima facie sono elencate negli articoli 4 e 5 della direttiva.
- Articolo 5:
 - “Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica”.
 - Esempi: uno si trova nel preambolo della direttiva (considerando 17 del preambolo): **organizzazioni di persone di una particolare razza o origine etnica il cui oggetto principale è la promozione dei bisogni speciali di tali persone.** Un altro esempio potrebbe essere avere lingue aggiuntive per le persone di uno specifico gruppo etnico, o in aree del paese che hanno grandi popolazioni di quel gruppo.

Pertanto, una misura che non equivale a un'autentica azione positiva non sarebbe protetta dall'eccezione (ad esempio ponendo un limite massimo al numero di dipendenti appartenenti a minoranze etniche).

Slide 15

- Articolo 4:

“Gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata alla razza o all'origine etnica non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato”.

Breve discussione del test di proporzionalità:

1. Perché era necessaria una determinata disposizione/criterio/prassi? Qual era il suo scopo?
2. La risposta che soddisfaceva questo bisogno era necessaria e opportuna? O l'obiettivo potrebbe essere raggiunto in altro modo?

Quando si applica il test di proporzionalità, tenere presente quanto segue (questa è una guida aggiuntiva per le persone conducono l'incontro):

1. Considerazioni puramente di bilancio (finanziarie) non possono mai servire come giustificazioni oggettive.
2. Lo scopo della pratica deve essere estraneo alla discriminazione e le mere generalizzazioni non sono sufficienti.
3. La proporzionalità richiede che la misura concreta adottata per raggiungere lo scopo legittimo sia idonea a raggiungere tale scopo.
4. La proporzionalità richiede che il convenuto dimostri che un'altra misura con effetti pregiudizievoli minori o nulli non sarebbe efficace.

Il preambolo della direttiva rileva che si tratta **di una difesa che può essere utilizzata "in casi strettamente limitati" (considerando 18 nel preambolo)**

- Fornire esempi di questa difesa utilizzata:

1. Attore nero assunto per interpretare Otello.
2. Requisito che un assistente sociale impiegato da una ONG che riceve denunce da immigrati dall'Africa orientale, sia lui stesso dell'Africa orientale, in modo che i denunciati si sentano più a loro agio nel condividere le loro storie.

Slide 16 e 17**Consigli pratici per portare una causa in tribunale:**

1. **In caso di discriminazione prima facie, l'onere della prova ricade sul convenuto.** Ciò è previsto **dall'articolo 8, paragrafo 1**, della direttiva, il quale stabilisce che «Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento». In altre parole, **l'autore del reato deve dimostrare di non aver discriminato, piuttosto che richiedere che la vittima dimostri pienamente che l'ha fatto.** Ciò è particolarmente utile nei casi di discriminazione in cui la prova spesso appartiene all'autore del reato (ad esempio documenti interni del datore di lavoro relativi alle pratiche di assunzione o statistiche sulla retribuzione in caso di discriminazione sul lavoro)
Si noti, tuttavia, che l'inversione dell'onere della prova non si applica alle procedure penali (ad es. molestie) – si applica solo alle cause civili: l'art. 8(3) della Direttiva.
2. **È possibile fare affidamento sulle statistiche per dimostrare l'esistenza di una discriminazione indiretta.** Ciò è espressamente previsto nel **considerando 15 del preambolo**, il quale osserva che "Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica". Si noti, a questo proposito, che gli organismi per la parità hanno la responsabilità di condurre indagini nazionali indipendenti sulla discriminazione ai sensi dell'art. 13(2) della Direttiva. Queste indagini potrebbero fornire preziose prove statistiche.
Le statistiche aiutano a spostare l'attenzione dalla singola vittima alle disuguaglianze strutturali sottostanti. Questo è utile se una vittima sa che ci sono molti altri che condividono il suo destino, ma non sono disposti a intentare un'azione contro il discriminatore.
3. Quando si avvia un caso di discriminazione, tenere presente che **gli organismi per la parità hanno una responsabilità ai sensi dell'art. 13, paragrafo 2, della direttiva a «[fornire] un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazione nel portare avanti le loro denunce».** In alcuni paesi, ciò potrebbe significare che gli organismi per la parità possono intervenire come terzi interessati o addirittura rappresentare le vittime stesse; in altri paesi, questo potrebbe non essere possibile. In entrambi i casi, tuttavia, l'organismo per la parità dovrebbe rimanere a disposizione per fornire indicazioni sulla legge.
4. Ai sensi **dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva, le associazioni, le organizzazioni o altri soggetti giuridici che hanno un legittimo interesse a garantire il rispetto delle disposizioni della presente direttiva possono intervenire nei procedimenti giudiziari o**

amministrativi per conto o a sostegno del vittima. Sembra una disposizione ampia e utile, ma bisogna stare attenti a capire come viene definito il "legittimo interesse" in ogni paese.

5. **La direttiva stabilisce requisiti minimi, non massimi (articolo 6, paragrafo 1).** È quindi probabile che le leggi nazionali prevedano tutele maggiori rispetto a quanto discusso in questa sede.

Slide 18 – Rimedi

- Il rimedio più probabile è costituito da **sanzioni** che prevedono **pagamento di un indennizzo**, che ai sensi dell'art. 15 della direttiva, «**devono essere effettive, proporzionate e dissuasive**». È anche possibile che i tribunali del lavoro ordinino la reintegrazione di un dipendente.
- In un procedimento penale, le sanzioni sarebbero il **pagamento di una sanzione pecuniaria o la reclusione**.
- Secondo la CGUE, oltre a sanzioni pecuniarie e risarcimenti, **le sanzioni possono assumere la forma di ingiunzioni interdittive secondo le norme del diritto nazionale**, che ordinano al datore di lavoro di **cessare la pratica discriminatoria, se del caso una sanzione pecuniaria, o in combinazione con un livello adeguato di pubblicità come scuse il cui costo è a carico dell'imputato**. (Sentenza del 10 luglio 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, punti 35-40)
- **Causa C-81/12 Asociația Accept contro Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, sentenza del 25 marzo 2013: la CGUE ha sottolineato che **la direttiva 2000/43/CE osta al diritto nazionale in base al quale le sanzioni sono puramente simboliche e che a determinate condizioni sarebbe in violazione della direttiva se è possibile dare un avvertimento solo in caso di discriminazione**.

Slide 19 – Caso di studio

Jean, cittadino camerunese, è entrato irregolarmente a Rubinia, uno Stato membro dell'UE, e ha presentato domanda di asilo. In attesa che la sua domanda di asilo venga esaminata, gli viene detto che i richiedenti asilo non sono autorizzati a lavorare in nessun settore e quindi ricevono un indennizzo mensile. Lo stipendio copre il suo alloggio, ma non gli lascia abbastanza soldi per mangiare tutto il mese; è, per legge, il 60% del salario minimo garantito ai rubiniani. Due mesi dopo, la sua domanda di asilo viene accolta e gli viene riconosciuto lo status di rifugiato. In quanto rifugiato, gli è consentito lavorare solo nei settori dell'agricoltura e dell'allevamento. Gli viene detto che questa è una politica governativa necessaria per garantire che il sistema di domanda di asilo non venga abusato e sopraffatto dai migranti economici. Quando ottiene un lavoro, si rende conto che sta guadagnando meno della metà dello stipendio che guadagnano altri dipendenti che sono cittadini rubiniani. Quando si lamenta di questo, gli viene detto beffardamente dal capo: "Cosa hai intenzione

di fare?" Lavori come consulente informatico?" Jean si lamenta con le autorità e viene immediatamente licenziato dal suo lavoro per "aver creato problemi inutili con altri dipendenti". A causa della carenza di personale e dei tagli di bilancio, le autorità finiscono per indagare sulla denuncia tre anni dopo, momento in cui tutti i testimoni affermano di aver dimenticato lo scambio tra Jean e il suo capo.

Kuda è un buon amico di Jean. È un cittadino di Rubinia e sebbene non sia una persona di origine africana, ha una carnagione più scura. Il capo pensa erroneamente che anche lui sia un rifugiato e gli paga riceve uno stipendio ridotto. Kuda ha intenzione di sporgere denuncia alle autorità. Per sicurezza, il capo licenzia anche lui.

Infine, la moglie di Jean, Ayshe, è musulmana e indossa il burqa. Vuole trovare lavoro come receptionist, ma le viene detto che deve avere una laurea e un'ottima padronanza della lingua rubiniana. Questo requisito non veniva specificato nell'annuncio di lavoro che aveva visto quando aveva fatto domanda ed è stato menzionato per la prima volta durante il colloquio. Quando tenta di andare all'università e di iscriversi ai corsi di lingua, le viene detto che non vengono accettate studentesse che indossano il burqa. Di conseguenza, non può frequentare l'università. Quando lascia l'ufficio amministrativo dell'Università, vede un manifesto che dice "Questa Università sostiene 'I radicali fuori da Rubinia'". Il poster mostra in modo ben visibile l'immagine di una donna che indossa un burqa.

Consigliare le parti su se e come possono fare affidamento sulla direttiva sull'uguaglianza razziale.

Note per le persone che conducono la discussione: Stampa lo scenario e consegna la copia stampata a ciascuno dei partecipanti alla classe.

I seguenti punti dello scenario vanno presi in considerazione:

1. Il fatto che ai richiedenti asilo non è permesso lavorare, ma ricevono invece un indennizzo mensile. Collegato a questo è il fatto che l'indennizzo mensile del richiedente asilo non è sufficiente per vivere.
 - L'indennizzo mensile è necessario in termini di protezione sociale, poiché ai richiedenti asilo non è consentito lavorare; quindi, è probabile che rientri nell'ambito di applicazione della direttiva.
 - La domanda principale è se Jean sarebbe in grado di sostenere che la legge che impedisce ai richiedenti asilo di lavorare è discriminatoria. È improbabile che abbia successo perché (a) la Corte nella causa Jyske Finans ha chiarito che le differenze di trattamento sulla base della nazionalità non rientrerebbero nella direttiva; b) L'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva stabilisce che essa lascia «fatte salve le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e apolidi nel territorio degli Stati membri, nonché qualsiasi trattamento derivante da lo status giuridico dei cittadini di paesi terzi e degli apolidi interessati». D'altro canto, alcuni tribunali nazionali hanno adottato un approccio più espansivo a causa della



stretta correlazione statistica tra lo status di richiedente asilo e la razza/etnia di una persona.

2. Il fatto che, in quanto rifugiato riconosciuto, Jean non è autorizzato a lavorare in nessun settore che desideri.
 - Jean è ora un rifugiato riconosciuto e dovrebbe essere trattato come qualsiasi altro cittadino di Rubin, quindi ci sono prove di discriminazione diretta.
 - Secondo CHEZ Razpredelenie Bulgaria l'effetto della misura è importante: l'effetto di questa misura è di rendere i rifugiati (la maggior parte dei quali rientra in uno dei gruppi protetti) più vulnerabili e suscettibili di essere sfruttati durante la ricerca di un lavoro.
 - La giustificazione fornita è proporzionata? No, per diversi motivi: (a) è improbabile che i migranti economici possano abusare del sistema, poiché per essere riconosciuto come rifugiato qualcuno deve dimostrare di essere a rischio di persecuzione nel proprio paese – il semplice fatto di trovarsi in una situazione economica precaria nel paese di origine non è sufficiente per ottenere lo status di rifugiato; b) considerazioni meramente economiche non sono sufficienti a giustificare pratiche discriminatorie prima facie.
3. Il fatto che, in quanto rifugiato riconosciuto, Jean viene pagato molto meno dei cittadini di Rubinia.
 - Chiara evidenza di discriminazione diretta per due motivi: (a) confronto tra lo stipendio di Jean e quello di un cittadino rubiniano – in questo caso l'uso delle statistiche sarebbe utile, al fine di dimostrare che si tratta di una pratica generale, non che interessa solo Jean; (b) i commenti beffardi del manager forniscono la prova che si trattava di una strategia consapevole adottata per sfruttare la situazione vulnerabile dei rifugiati.
4. Il fatto che Jean venga licenziato dal suo lavoro quando tenta di sporgere denuncia per pratiche di pagamento discriminatorie.
 - Si tratta di una prova di vittimizzazione vietata dall'articolo 10 della direttiva.
5. Il fatto che le autorità abbiano ritardato notevolmente le indagini sulla denuncia per pratiche di pagamento discriminatorie.
 - Si tratta di una mancata prevenzione della vittimizzazione, anch'essa vietata dall'articolo 10 della direttiva. Se si tratta anche di un fallimento dello Stato nel rispondere alle accuse di discriminazione diretta in modo tempestivo ed efficace.
 - I vincoli di bilancio in cui opera il governo di Rubinia non possono essere utilizzati per giustificare questi fallimenti.

6. Il fatto che Kuda, un cittadino rubiniano e non facente parte di un gruppo protetto, sia stato licenziato per l'errata convinzione di essere un membro di un gruppo protetto.
 - Anche questa è una prova di vittimizzazione, anche se in questo caso il datore di lavoro ha creduto erroneamente di prendere di mira un membro di un gruppo protetto. La cosa importante è che credevano che Kuda fosse in realtà un membro di un gruppo protetto.
7. Il fatto che ad Ayshe venga detto, dopo essere stata vista, che doveva avere competenze aggiuntive rispetto a quelle inizialmente richieste per ottenere un lavoro.
 - Si tratta di un caso di discriminazione indiretta: una situazione in cui requisiti apparentemente ragionevoli e neutri vengono utilizzati per emarginare una persona di un gruppo protetto. Se il datore di lavoro avesse avuto bisogno di un potenziale dipendente con un ottimo uso della lingua e un diploma universitario, lo avrebbe richiesto nell'annuncio. L'unico motivo per cui hanno aggiunto questi requisiti in un secondo momento è perché volevano rendere Ayshe non ammissibile per la posizione.
8. Il fatto che ad Ayshe venga negato l'accesso all'Università perché indossa il burqa.
 - È improbabile che ciò comporti una violazione basata sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo: *Leyla Sahin c. Turchia*, *Dogru c. Francia e SAS c. Francia*.
9. Il fatto che l'Università equipara il burqa ai radicali.
 - Prove di incitamento all'odio e molestie.