

# Le tutele antidiscriminatorie nell'ambito giuslavoristico e nel mercato di beni e servizi

Pisa, 17-18 gennaio 2019



Anna Lorenzetti – Università di Bergamo

# Le tutele antidiscriminatorie

Lavoro

Accesso a beni e servizi

- Normativa
- Giurisprudenza
- Prassi

Orientamento sessuale

Identità di genere

---

# A) Le tutele nell'ambito lavorativo per le condizioni LGBT

---

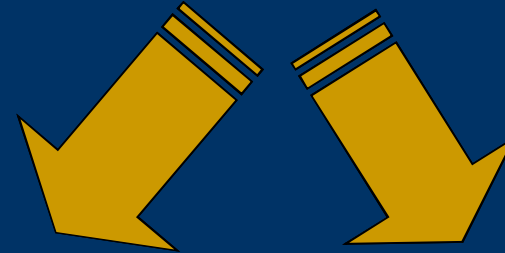


Normative



Generiche: es. Statuto  
dei lavoratori

Specifiche



Orientamento  
sessuale

Identità di  
genere

## Normative generiche

Statuto dei lavoratori (l. 300/70), art. 15 (divieto di discriminazioni)

L. 108/1990, Disciplina dei licenziamenti individuali:  
divieto licenziamenti  
discriminatori



## L. 300/1970 - Art. 15 (Atti discriminatori)

1. E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
  - a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
  - b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attivita' sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.



## L. 300/1970 - Art. 15 (Atti discriminatori)

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.



## Normative generiche

Codice civile:

Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Art. 2103 – Mansioni del lavoratore  
(Divieto di demansionamento)



Normative  
generiche

Publico Impiego:  
- Creazione del CUG  
(Comitato Unico di Garanzia,  
l. 183/2010; D. Lgs.  
165/2001, art. 57, co. 1)  
- Imposta parità di genere e  
assenza di discriminazioni  
(Art. 1, co. 1, lett. c)

## LEGGE 4 novembre 2010, n. 183

- ✍ Art. 21. (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)
- ✍ Modifica art. 7 del d.lgs. 165/2001 (T.u. Pubblico impiego)
- ✍ Introduce il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»



---

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 7

Testo unico del Pubblico impiego

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....

---

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 7  
Testo unico del Pubblico impiego

... 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

# Comitato unico di garanzia

- Ha compiti propositivi e consultivi
- Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.



---

# A1) Le discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale nell'ambito lavorativo

---



# Orientamento sessuale

**Decreto Legislativo 9.07.2003, n. 216**

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

**religione o convinzioni personali, disabilità, età e  
orientamento sessuale**

# La normativa giuslavoristica

D. lgs. 216/2003 (rec. Direttiva 2000/78, cd. "Framework")

- Non discriminazione in ambito giuslavoristico
  - Accesso al lavoro (criteri selettivi) e alla formazione prof.le
  - Condizioni di lavoro (avanzamenti di carriera, retribuzione, condizioni del licenziamento)
- Rivolta a soggetti pubblici e privati
- Declina 3/4 nozioni di discriminazione
  - Discriminazione diretta e indiretta
  - Molestie
  - (Ordine di discriminare)





# La giurisprudenza in ambito lavoristico

Trib. Bergamo, 6 agosto 2014

App. BS, 11 dicembre 2014

Cass. ord. 19443/2018



Caso  
"Taormina"

Carlo Taormina

Avvocato e Politico

Università di Bergamo



# Caso Taormina

Trib. Bergamo, 6 agosto 2014 - App. BS, 11 dicembre 2014

## Il fatto e la vicenda giudiziaria:

- L'avv. Carlo Taormina nel corso di un'intervista radiofonica (trasmissione La Zanzara), fa una serie di riferimenti denigratori e stigmatizzanti relativi alle persone omosessuali;
- L'associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford promuove una causa per discriminazione;
- Condanna al risarcimento del danno per discriminazione ipotetica o potenziale (confermata in Appello)
- Cassazione: rinvio pregiudiziale alla CGUE



# La parola alla Corte di giustizia (1)

## Argomentazioni della Cassazione:

- A. dubbi su legittimazione attiva in capo ad Avvocatura per i diritti LGBTI
- B. dubbi su applicabilità della disciplina antidiscriminatoria sul lavoro alla manifestazione del pensiero



# La parola alla Corte di giustizia (2)

Quali possibili risposte?

## A) La legittimazione attiva in capo ad Avvocatura per i diritti LGBTI

Art. 5, D. Lgs. 216/2003 - Legittimazione ad agire  
co. 2: Le organizzazioni sindacali, le **associazioni** e le organizzazioni **rappresentative del diritto o dell'interesse lesa** sono legittimati ad agire nei casi di **discriminazione collettiva** qualora **non** siano **individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione**



# La parola alla Corte di giustizia (3)

Quali possibili risposte?

## B) Applicabilità della disciplina antidiscriminatoria sul lavoro alla manifestazione del pensiero

Art. 5, D. Lgs. 216/2003 - Legittimazione ad agire  
co. 2: Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso sono legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione



# La parola alla Corte di giustizia (2)

I precedenti: riconosciuta la discriminazione potenziale

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, causa C-54/07 (10 luglio 2008), cd. **Caso Feryn**;
- **Asociația Accept** contro Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, causa C-81/82 (25 aprile 2013);



# La parola alla Corte di giustizia (3)

Quali possibili effetti?

- Rischio di azzerare il potenziale delle tutele per le “Discriminazioni ipotetiche e potenziali”
- Rischio di mettere in discussione la legittimazione attiva per associazioni, ma anche per sindacati
- Rischio di “egemonia” della libertà di pensiero e annullamento dei suoi potenziali limiti

????



# Margine di apprezzamento?



Self restraint

vs.

Tutela diritti fondamentali



# Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C- 81/82, 25.4.2013

- Presidente della SC Fotbal Club Steaua București SA afferma che mai assumerebbe un calciatore omosessuale nella propria squadra
  - Caso di discriminazione ipotetica e/o potenziale (sulla scia di Feryn)
  - Accept: associazione di tutela dei diritti delle persone LGBTI

# La giurisprudenza in ambito lavoristico (2)

App. TN, 23 febbraio 2017

## Il fatto e la vicenda giudiziaria:

- A un'insegnante con contratto a termine, non viene rinnovato il contratto presso una scuola paritaria cattolica in ragione del suo orientamento sessuale (nella specie in ragione dell'assunta convivenza con una compagna);
- La Corte ritiene sussistente la discriminazione, valutando «se... un determinato orientamento sessuale dell'insegnante possa essere richiesto quale requisito essenziale, determinante, secondo principi di proporzionalità e ragionevolezza per lo svolgimento dell'attività lavorativa»



# La giurisprudenza in ambito lavoristico (2)

App. TN, 23 febbraio 2017

## Il fatto e la vicenda giudiziaria:

- Il progetto educativo dell'istituto scolastico (che l'insegnante, all'atto dell'assunzione, si era impegnata a rispettare) non comprenderebbe infatti la condivisione della dottrina cattolica, non richiesta agli insegnanti eterosessuali, cui non è chiesta l'adesione confessionale alla religione cattolica, alle sue regole di comportamento sessuale o alla sua concezione della famiglia e del matrimonio quale condizione per la loro assunzione; così, il datore di lavoro avrebbe mancato di dimostrare un trattamento uguale e non meno favorevole connesso all'orientamento sessuale



# La giurisprudenza in ambito lavoristico (2)

App. TN, 23 febbraio 2017

## Il fatto e la vicenda giudiziaria:

- La Corte rifiuta le argomentazioni della difesa secondo cui sono connesse all'omosessualità convinzioni personali contrarie alla concezione dell'ordine morale affermato dall'ordine religioso che gestiva la scuola.
- La difesa della scuola «non distingue tra orientamento affettivo, regole di comportamento sessuale e principi fondamentali di etica sociale e di relazione a cui è ispirato il progetto educativo»... che è comunque non conseguente in quanto implica l'affermazione, da un lato, che la persona omosessuale non possa avere fede religiosa, dall'altro che le regole di comportamento sessuale riassumano (o esauriscano) la concezione dell'ordine morale della religione cattolica e valgano perciò a escludere dalla comunità cattolica la persona omosessuale che vive il proprio orientamento affettivo



# Caso "De Mari"

Silvana De Mari

scrittrice, medico e blogger

Trib. Torino, 14.12.2018



## Caso “De Mari”

- tollerare l'omosessualità equivale ad accettare la pedofilia: “Se si stabilisce che l'omosessualità non è un disordine di natura, allora anche la pedofilia lo può essere altrettanto”;
- “il movimento lgbt vuole annientare la libertà di opinione e sta diffondendo sempre di più la pedofilia”;
- l'atto sessuale tra due persone dello stesso sesso è una forma di violenza fisica, anche usata come pratica di iniziazione al satanismo;



## Caso “De Mari”

- “La sodomia è antigienica” e comporta il diffondersi di malattie: “Ho il diritto di chiederti se le mani, dopo aver toccato il pene estratto dalla cavità anale, ve le siete lavate anche con l’amuchina o solo con l’acqua, perché nel secondo caso preferisco non darvi la mano; se non avete usato l’amuchina c’è il rischio di beccarsi l’escherichia coli”;
- l’omosessualità è contro natura.. è un disturbo

# Caso "De Mari"

Avvocatura per i  
diritti LGBTI  
ammessa come  
parte civile

Art. 595 cp



Art. 21 Cost., in particolare come  
diritto di critica e di manifestare la verità  
fattuale e scientifica



# Caso “De Mari”: la pronuncia

- Condanna a € 1.500,00 di multa per il reato di diffamazione aggravata ai danni delle «persone con tendenza omosessuale» per l’affermazione «il movimento lgbt vuole annientare la libertà di opinione e sta diffondendo sempre di più la pedofilia»
- Assoluzione perchè il fatto non sussiste dalle imputazioni riguardanti affermazioni rivolte alla generalità delle persone LGBTI
- Condanna al risarcimento dei danni (provvisionale di € 2.500,00 a favore di ciascuna parte civile)



# Caso Zanola: App. Milano 1005/2018 (pendente in Cassazione)



Riconosciuto il diritto  
alla pensione di  
reversibilità anche ai  
superstiti nelle coppie  
dello stesso sesso che  
non hanno potuto  
formalizzare la propria  
unione per mancanza di  
una legge

# Le prassi del contesto lavorativo

- Quadro interno fortemente segnato da discriminazioni
  - Accesso al lavoro (criteri selettivi fortemente connotati)
  - Segregazione orizzontale in alcuni settori/ambiti
  - Condizioni di lavoro (licenziamento)
- Ma attuazione [a macchia di leopardo] di buone pratiche
  - Unar – Promozione di buone pratiche negli enti territoriali
  - Parks – Liberi e uguali



---

## A2) Le discriminazioni in ragione dell'identità di genere nell'ambito lavorativo

---



# Identità di genere



## Vuoto di normativa specifica

L. 164/1982

consente la modifica anagrafica e anatomica del sesso  
MA

**NON C'è UNA DISCIPLINA SPECIFICA  
CHE TUTELI DALLE DISCRIMINAZIONI  
IN RAGIONE DELL'IDENTITÀ DI  
GENERE**

# Recepimento in Italia (dir. 54/2006)

D. lgs. 5/2010



**Il Codice per le Pari  
Opportunità  
fra uomo e donna  
(D. lgs. 198/2006)**

# Normative regionali

1. L.R. Toscana 63/2004, Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere
2. L.R. Liguria, 52/2009, Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere



## Normative regionali

3. L.R. 8/2010, Disposizioni contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere»
4. L.R. Piemonte, 5/2016, Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale
5. L.R. Umbria, Norme contro le discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere





---

## B) Le tutele nell'accesso a beni e servizi per le condizioni LGBT

---



---

# B1) Le discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale nell'accesso a beni e servizi

---



# La normativa in materia di beni e servizi

- Manca una normativa antidiscriminatoria specifica come per la cd. «razza» e origine etnica (2000/43-d. lgs. 215/2003)
- Non utilizzato il margine di manovra per estendere l'ambito oggettivo del divieto di discriminazione (v. Germania: AGG)
- Tutele generiche
  - Codice del consumatore
  - Codice civile



# Le prassi nell'accesso a beni e servizi

- Il quadro della quotidianità restituisce un tasso significativo di discriminazioni, in particolare riguardo a:
  - ❑ Affitti
  - ❑ Ambito turistico: hotel, ristoranti
  - ❑ Assicurativo (v. l. 76/2016, cd. Legge Cirinnà)
  - ❑ Sanitario (HIV)
  - ❑ Scuola (docenti, personali e studenti)



# Le prassi nell'accesso a beni e servizi

**Booking.com**

Questo messaggio riguarda la tua prenotazione presso Casa Vacanze Ciufo.

In data 2017-07-23, Casa Vacanze Ciufo ha scritto

Gentilissima Sig.ra Alessia,  
purtroppo in zona non so se ci sono queste tipo di spiagge, tuttavia trattandosi la nostra di una casa privata e quindi non di una struttura ricettiva pubblica (hotel b&B ecc ecc), non siamo obbligati ad accettare Gay e Lgbt. , questo anche nel rispetto del nostro credo religioso.  
cordialmente  
Filippo

# Le prassi nell'accesso a beni e servizi

Grazie mille 20:22 ✓✓

Grazie a lei per aver prenotato.  
(È il primo anno che fittiamo) e la  
depandanza è nuova nuova ... finita a  
maggio.

Importante e mi scuso se posso sembrare  
troglodita.

Non accettiamo gay e animali.

Mi perdoni ancora.

20:24

# Le prassi nell'accesso a beni e servizi

**CITTADINI**

**“Non si affitta a persone che aderiscono alla ideologia gender e coppie omosessuali”**

La casa vacanza in Salento omofoba.  
La denuncia di Arcigay dopo il caso di Vibo Valentia

🕒 29/07/2017 14:12 CEST | Aggiornato 2 ore fa



# Le prassi nell'accesso a beni e servizi

Ascoli Piceno, 5.1.19

"Sono nazista, non voglio gay in questo locale"

**QUESTURA DI ASCOLI PICENO**  
- UFFICIO PREVENZIONE GENERALE E SOCCORSO PUBBLICO -  
Via della Repubblica, 8 tel. 0736355726 email: quest.piceno@polizia-stato.it

Oggetto: Verbale di querela  
**BERTONI Raniero**  
E.Mari nr. 8, ident. nr. [redacted]  
23/06/2009

Il giorno 5 gennaio 2019, alle ore 12.35 nell'U.P.G. e S.P. della Questura di Ascoli Piceno, l'Insigne [redacted] Ufficiale di P.G. Sovrintendente Capo della Polizia di Stato [redacted] attivo presso il sopradicato Ufficio, è presente la persona in [redacted] che riferisce quanto segue chiedendo la punizione degli autori dei reati narrati qualora in essi si ravvisino elementi di reato:

"intorno alle ore 01.00 di ieri 04 Gennaio, mi recavo presso il bar "Caldarie" sito in piazza Cantalamessa di Ascoli Piceno, per effettuare una consumazione. Prelevato un bicchiere di vino presso il banco mescita, mi sedevo ad un tavolo esterno. Dopo qualche minuto, terminato di bere, rientravo nel locale e, mentre stavo pagando quanto consumato al titolare del bar, che è a conoscenza del mio orientamento omosessuale, lo stesso mi rivolgeva con chiaro atteggiamento di sfida, festuali parole: "IO SONO NAZISTA, NON VOGLIO GAY IN QUESTO LOCALE, ADESSO TI DO' MODO DI DENUNCIARMI", dopodichè mi raggiungeva davanti al bancone alzando la mano destra nel chiaro tentativo di colpirmi. Io, resomi conto delle sue intenzioni, lo invitavo a calmarsi precipitandomi fuori dal locale, per poi chiamare il 113 e chiedere aiuto. Sul posto interveniva una pattuglia della Polizia di Stato, ai cui operatori raccontavo quanto accaduto poco prima. Il titolare del bar che mi ha aggredito ha l'apparente età di anni 55, alto 1,80, corporatura atletica, capelli corti scuri. All'interno del bar, al momento del fatto, vi erano numerosi avventori a me sconosciuti. Dichiaro di voler essere informato sull'eventuale richiesta di proroga delle indagini preliminari o dell'eventuale archiviazione ex artt. 406 e 408 C.P.P."--/--

Copia dell'atto, unitamente al verbale diritti p.o. ex art. 90 bis c.p.p., vengono rilasciati alla persona interessata.

Letto, confermato e sottoscritto.--/--

Il/la querelante  
*Raniero Bertoni*

L'Ufficiale di P.G.  
*[Signature]*



- Corte Suprema, Usa [584 U.S. \_ 2018]  
Masterpiece Cakeshop, LTD., et al. v.  
Colorado civil rights Commission et al.
- Supreme Court, UK [2018 UKSC 49]  
Lee v. Ashers Baking Company Ltd.



# Le buone prassi

23  
nuova nave da  
sciera di  
cantieri è  
nga 323 metri

+3 GIORNI

tesa Sanpaolo,  
congedo  
parentale sale  
ino a sei giorni

100 MLD

Uber punta ad  
una valutazione  
di circa 100  
miliardi di dollari

1 MESE

Gianni Armani  
ex ad Anas si è  
dimesso un mese  
fa, il 7 novembre

## Welfare

### Da Intesa Sanpaolo contratto che tutela famiglie arcobaleno

ROMA

Il gruppo Intesa Sanpaolo apre alle famiglie arcobaleno. Per la prima volta, infatti, in un contratto di secondo livello sono state inserite norme per i diritti delle famiglie omogenitoriali. A controfirmare la novità sono stati i sindacati e la banca. Le norme approvate prevedono che tutte le previsioni sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si applichino anche per l'assistenza ai figli del coniuge o convivente di fatto e «anche in caso di genitori dello stesso sesso, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente». Per i padri 3 giorni di permesso retribuito oltre quelli di legge, raddoppiati in caso di parto gemellare e triplicati per parto plurigemellare. Previsti anche ulteriori giorni di congedo parentale retribuiti al 30% dall'azienda, oltre alla piena contribuzione previdenziale.

## Poltrone

### Anas, niente accordo

B.F.	2,450	1,24	-0
Banca Farmaceutica	4,536	-1,35	-29
Banca Generali	18,760	-5,11	-31
Banca Ifis	17,090	-4,53	-56
Banca Mediolanum	5,055	-3,71	-28
Banca Sistema	1,614	-2,77	-28
Banco BPM	2,112	-5,06	-20
Basicnet	4,430	-1,56	18
Bastogi	0,834	-1,18	-29
BB Biotech	56,200	-3,27	0,4
Bca Profilo	0,176	-1,79	-26,1
BE	0,863	-0,23	-18,2
Beghelli	0,279	-0,71	-32,2
Beni Stabili	0,725	-0,96	-5,10
Bialetti Industrie	0,333	-2,49	-37,15
Biancamano	0,203	-0,49	-36,98
Blesse	18,650	-4,90	-54,60
Bioera	0,071	-0,28	-61,45
Borgos Risp	1,500	-	368,75
Borgosesia	0,625	-	4,87
BPER Banca	3,650	-3,18	-12,26
Brembo	9,510	-3,55	-23,49
Brioschi	0,062	4,39	-24,36
Brunello Cucinelli	30,350	-3,34	11,87
Buzzi Unic r	9,790	-1,11	-24,63
Buzzi Unicem	15,860	-1,49	-30,53
<b>C</b>			
Cairo Communicat	3,180	-1,70	-13,73
Caleffi	1,445	-	-0,34
Caltagirone	2,260	-7,76	-24,67
Caltagirone Ed.	1,150	-	-11,54
Campari	7,470	-0,80	17,55
Carel Industries	9,812	0,47	18,93
Carraro	2,085	-3,92	-44,72
Cattolica As	7,015	-3,71	-22,31
Cembre	21,200	0,24	-4,16
Cementir Hold	4,855	-2,31	-35,01
Centrale del Latte d'Italia	2,770	-1,07	-20,36
Ceram. Ricchetti	0,205	-	-25,21
Cerved Group	6,515	-3,41	-39,17
CHL	0,011	-4,24	-43,32
CIA	0,114	-2,98	-44,50
Cir	0,906	-2,16	-21,63
Class Editori	0,186	-4,87	-51,11
CNH Industrial	8,446	-3,14	-24,66
Cofide	0,475	1,06	-16,15
Coima Res	7,000	-	-21,92
Conafi	0,247	-	14,82
Cr Valtellinese	0,080	-2,92	-55,25
Credem	5,060	-4,71	-28,28
CSP	0,756	-2,07	-26,96
<b>D</b>			
D'Amico	0,153	1,32	-40,61
Damiani	0,850	-	-19,74
Danieli	14,980	-5,31	-24,31
Danieli rnc	11,720	-3,93	-15,56
Datalogic	21,800	-5,63	-28,19
De'Longhi	23,440	-1,26	-8,08
Dea Capital	1,244	-3,12	-5,43
Delclima	-	-	-
Diasorin	73,150	-6,34	-1,81
Digital Bros	5,050	-7,34	-53,58
Debank	10,400	-7,30	-20,00

---

## B2) Le discriminazioni in ragione dell'identità di genere nell'accesso a beni e servizi

---



# Identità di genere



## Vuoto di normativa specifica

L. 164/1982

consente la modifica anagrafica e anatomica del sesso  
MA

**NON C'è UNA DISCIPLINA SPECIFICA  
CHE TUTELI DALLE DISCRIMINAZIONI  
IN RAGIONE DELL'IDENTITÀ DI  
GENERE**

# Recepimento in Italia (dir. 113/2004)

D. lgs. 196/2007



**Il Codice per le Pari  
Opportunità  
fra uomo e donna  
(D. lgs. 198/2006)**

Normative  
ipoteticamente  
applicabili  
per identità di  
genere

D. Lgs. 198/2006 (Codice  
pari opportunità) –  
contrasto alle  
discriminazioni di  
genere = uomini/donne  
nel lavoro e nei servizi



Un solo caso

Normative  
ipoteticamente  
applicabili  
per identità di  
genere

Normativa sulla disabilità  
– (es. assunzioni  
obbligatorie)

È applicabile,  
considerando la  
condizione trans come  
forma disabilizzante?



Mai accaduto; possibile in ipotesi?

# Direttiva 2004/113

- Approvata nel pieno della cd. «età dell'oro» del Diritto antidiscriminatorio
- Obiettivo: rimozione e contrasto delle discriminazioni di genere nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi disponibili al pubblico, in «risposta» alle pratiche rilevate:
  - Servizi assicurativi e finanziari
  - Servizi nell'ambito del tempo libero e dello sport
  - Servizi sanitari e culturali
  - Servizi di ricezione e housing, nonché di trasporto





# Direttiva 2004/113

- Rivolta a fornitori di beni e servizi a pagamento (o con un valore economico), pubblici e privati
- Struttura (analoga a quella delle altre Direttive antidiscriminatorie):
  - Disposizioni generali (Capo I)
    - Discriminazione diretta e indiretta
    - Molestie e molestie sessuali
  - Mezzi di ricorso ed esecuzione (Capo II)
  - Organismi per la promozione della parità di trattamento (Capo III)
  - Disposizioni finali (Capo IV)



# Direttiva 2004/113

- Rispetto alle altre Direttive antidiscriminatorie: eccezioni e «cautele»
  - non pregiudica la libertà di scelta del contraente **se non fondata sul sesso**
  - non riguarda il contenuto dei **mezzi di comunicazione** e della **pubblicità** né **l'istruzione pubblica o privata**
  - non si applica a **impiego e occupazione**
  - non preclude differenze di trattamento **quando i beni o i servizi siano esclusivamente o principalmente destinati a persone di un solo sesso, se sia giustificato da una finalità legittima** e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari
  - esclude le transazioni effettuate nell'area della vita privata e familiare
- art. 5: **fattori attuariali**



# Codice per le pari opportunità

La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capi

- Libro III: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici»
  - Titolo II-bis, Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura
    - Capo I, Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione (artt. 55-bis - 55-quater)
    - Capo II, Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura (artt. 55-quinquies - 55-septies)
    - Capo III, Promozione della parità di trattamento (artt. 55-octies - 55-decies)



# Discriminazioni di genere e servizi

artt. 55-bis – 55-decies cpo

- Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

# Discriminazioni di genere e servizi

## artt. 55-bis

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.



# Discriminazioni di genere e servizi

## artt. 55-bis

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.
4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.



# Discriminazioni di genere e servizi

## artt. 55-bis

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

# Discriminazioni di genere e servizi

## artt. 55-bis

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso e' considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalita' legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari





# Discriminazioni di genere e servizi artt. 55-ter (Divieto di discriminazione)

1. È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.
2. Il divieto... si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.



# Discriminazioni di genere e servizi artt. 55-ter (Divieto di discriminazione)

3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:

a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;

b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;

c) istruzione pubblica e privata.

4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

# Discriminazioni di genere e servizi artt. 55-ter (Divieto di discriminazione)

5. Sono impregiudicate le disposizioni piu' favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.
6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.



# Discriminazioni di genere e servizi artt. 55-ter (Divieto di discriminazione)

7. È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.



# Discriminazioni di genere e servizi

artt. 55-quater

## Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari

Nei contratti conclusi per la prima volta a partire dal 21 dicembre 2012, 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 può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.

*3. L'IVASS... effettua le attività necessarie al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni... siano state fondate su dati attuariali e statistici affidabili e che le basi tecniche non siano mutate (non testuale)*



La giurisprudenza nell'accesso a beni e servizi  
Trib. Trento, ord. 31.7.2018

Discriminazione contro le persone  
transgeneri  
(in materia di affitti)



Discriminazione fondata sul genere  
Applicazione C.p.o. (D. lgs. 198/2006)

Quanto “costa”  
discriminare?



Chi discrimina paga  
Ma anche

.....

Chi paga, discrimina

# Le prassi in materia di beni e servizi

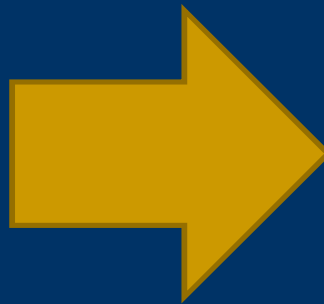
- Quadro di forti e frequenti discriminazioni
  - Alloggi (prezzo)
  - Detenzione (reclusione in sezione di sex offenders)
- Vivace quadro di buone pratiche
  - Sanità (Istituto superiore di Sanità: peculiarità della salute e dell'accesso alle cure)
  - Sport (doppio libretto; palestre)
  - Scuola/Università: doppio libretto
  - Servizi (servizi unisex)





# In ambito socio-sanitario

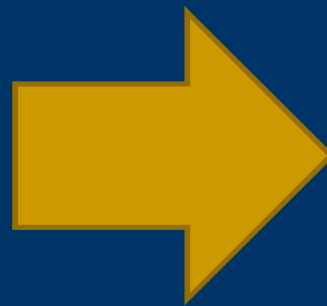
Quali possibili  
azioni positive  
rispetto alla  
condizione  
trans?



Ricovero di  
persona trans  
in condizioni  
idonee

## In ambito scolastico

Quali possibili  
azioni positive  
rispetto alla  
condizione  
trans?

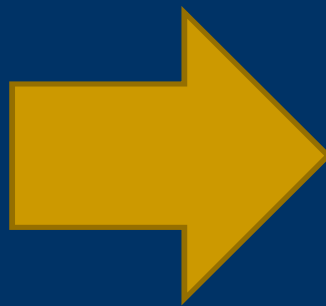


Formazione  
nelle scuole

Attenzione  
verso  
student\* trans  
(doppio  
libretto?)

# In ambito detentivo

Quali possibili  
azioni positive  
rispetto alla  
condizione  
trans?



Formazione

Previsione di  
sistemazioni  
idonee

(no tra i sex offenders)

Garanzia di  
assistenza  
sanitaria

(nb: trattamento ormonale)

Considerando 16: Le differenze di trattamento possono essere accettate solo se giustificate da una finalità legittima... Ad es. la promozione della parità dei sessi o degli interessi degli uomini o delle donne..., la libertà d'associazione (nel quadro dell'appartenenza a circoli privati aperti a persone dello stesso sesso) e l'organizzazione di attività sportive (ad esempio eventi sportivi limitati a partecipanti dello stesso sesso).



# Le persone transgeneri nello sport

## ■ Tennis

- ❑ Renée Richards: *Renee Richards v. United States Tennis Association*, Supreme Court, Special Term, New York County, 93 Misc.2d 713 (1977)

## ■ Pallavolo

- ❑ Alessia Ameri, Hermaea Entu (OT), 2016
- ❑ Tiffany De Abreu, Golem Volley di Palmi (RC), 2017
- ❑ Omaira Perdomo, Club Olyimpico Siete Palmas (ES), 2018



---

# Grazie per l'attenzione!

[anna.lorenzetti@unibg.it](mailto:anna.lorenzetti@unibg.it)

---

Università di Bergamo

