

Le discriminazioni multiple e intersezionali

prof.ssa Silvia Borelli - UniFe
avv. Francesco Rizzi - UniBs

Corso di diritto antidiscriminatorio
13 Febbraio 2024

Outline

- Perché dobbiamo parlare di intersezionalità
 - Fattori, ambiti e riti
 - Come possiamo trattare casi di discriminazione intersazionale
-

Perché (e come) dobbiamo parlare di intersezionalità

- funzione descrittiva
- funzione politica
- funzione giuridica

n.b. le 3 funzioni sono
interdipendenti e
connesse

Cos'è una discriminazione intersezionale?

Cos'è una discriminazione multipla?

Serve un divieto esplicito di discriminazione intersezionale e multipla o si può dedurre tale divieto dalla normativa esistente?

Ipotesi di discriminazione multipla/intersezionale sono stati affrontati ma non esaminati come tali in *Coleman*, (disabilità e genere) e *il quintetto sul velo* (religione e genere).

I casi in cui ipotesi di discriminazioni multiple sono state prese in considerazione sono i casi *Meister* (genere, origine etnica ed età), *Odar* (disabilità ed età), *Z* (disabilità e genere), *Parris* (età e orientamento sessuale) e *Milkova* (disabilità e status lavorativo), ma la Corte si è rifiutata di usare il quadro concettuale dell'intersezionalità (Barbera 2019)

Ma v. Bedi C-312/17 19.9.2018

75. Va aggiunto che i soggetti affetti da grave disabilità hanno esigenze specifiche connesse tanto alla tutela richiesta dalla loro condizione quanto alla necessità di prevedere un eventuale aggravamento della loro situazione. Pertanto, si deve tener conto del rischio che le persone gravemente disabili si trovino esposte ad esigenze economiche incompressibili connesse alla loro disabilità e/o che, con l'avanzare degli anni, tali esigenze economiche aumentino (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, *Odar*, C-152/11, EU:C:2012:772, punto 69).

La direttiva 2023/970

Considerando 10

art.3 Definizioni

e) la discriminazione intersezionale, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.

art 23 Sanzioni

3. Le sanzioni di cui al paragrafo 1 tengono conto di eventuali fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione, che possono includere la discriminazione intersezionale.

art 29 Monitoraggio

3.a Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo di monitoraggio espleti, tra l'altro, i compiti seguenti: sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

Il sindacato antidiscriminatorio segue sempre i medesimi passaggi argomentativi, pur se il **modo in cui essi vengono motivati dipende dalla disciplina applicata**. In ogni giudizio, occorre:

- individuare la norma, l'atto, il patto o la condotta che si presumono discriminatori;
- individuare il fattore protetto rilevante, e dunque la disciplina applicabile;
- verificare se la fattispecie rientra nel campo di applicazione della disciplina applicabile;
- individuare un termine di comparazione (reale o ipotetico) che permetta di valutare la sussistenza di un effetto svantaggioso;
- verificare l'effetto svantaggioso che deriva o può derivare dall'aver trattato in modo analogo situazioni differenti o dall'aver trattato in modo differente situazioni analoghe;
- valutare l'esistenza di eccezioni/giustificazioni del trattamento svantaggioso;
- applicare le misure rimediale e sanzionatorie nei confronti dell'atto, del patto o della condotta discriminatoria.

Fattori, ambiti e riti

- **Razza e origine etnica** - direttiva 2000/43 - d.lgs. 215/03 - lavoro, protezione sociale, , sicurezza sociale, alloggio, beni e servizi, istruzione, assistenza sanitaria
- **Genere** - dir. 2006/54 e 2023/970 - Codice pari opportunità - lavoro e accesso a beni e servizi
- **Condizione di genitore, di tenuto agli obblighi di cura ed esercizio dei relativi diritti** - art. 25 CPO - lavoro
- **Religione, convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità, età, ora anche nazionalità** = dir. 2000/78 - d.lgs. 216/03 - in origine solo lavoro, ma ora anche accesso all'alloggio e ai vantaggi sociali;
- **Origine nazionale, cittadinanza, religione, provenienza geografica, lingua** - TUI - tutti i campi della vita sociale
- **Disabilità non sul lavoro** = L. 67/06; convenzione ONU sui diritti delle persone disabili

I riti - 1) art. 28 d.lgs. 150/11

Riguarda TUTTE le discriminazioni compreso il genere nell'accesso a beni e servizi escluso SOLO il genere in ambito lavorativo.

Era il procedimento sommario di cognizione ex art. 702bis cpc ma senza facoltà del giudice di convertire il rito. Ora è il nuovo procedimento semplificato di cognizione ex art. 281 decies e ss. cpc.

Per l'appello – entro 30 gg. dalla comunicazione dell'ordinanza - si applicava il 702 quater (se il primo grado è assegnato per materia al giudice del lavoro, l'appello segue il rito ordinario Cass. 30843/2023, ma non vi è ostacolo che le cause di discriminazione in materia di lavoro siano trattate da sezione lavoro). ▮

Ora impugnazione nei modi ordinari (art. 281 terdecies cpc)

2) Procedimento ex art. 38 CPO

È lo stesso dell'art. 28 L. 300/70: ricorso - decreto - opposizione entro 15 gg.
- giudizio di merito - sentenza

Si applica alle discriminazioni previste dal CPO, quindi non solo genere, ma anche condizione genitoriale e obblighi di cura, sempre in ambito lavorativo

NB Non c'è alcun rito speciale per i divieti di discriminazione riguardanti la tipologia contrattuale (es. il part time, contratto a termine ecc.)

Che problemi sorgono?

- 1) La difficoltà di prospettare discriminazioni che coinvolgono più fattori; ad es. il velo: religione e genere; ma anche il caso della discriminazione del *caregiver* o per età;
- 2) Il diverso regime dell'onere della prova - CPO art.30 : «*elementi di fatto idonei a provare in termini precisi e concordanti la presunzione della discriminazione...*» - art. 28 d.lgs. 150/11 «*elementi di fatto dai quali si può presumere...*» - ma vedi Corte Appello Trento 23.2.2017
- 3) La diversa competenza territoriale inderogabile - CPO art. 38: «*luogo dove è avvenuto il comportamento denunciato*» - art. 28 d.lgs. 150/11: «*domicilio del ricorrente*» per le altre discriminazioni (competenza inderogabile = cfr. Cass. 24419/13; ma in caso di più attori, necessità di un giudizio unitario: Cda Milano 15.6.2021)

4) La diversa giurisdizione

-per tutte le discriminazioni - giudice ordinario
«anche laddove la procedura è attivata nell'ambito di un procedimento per il riconoscimento di una utilità rispetto alla quale il privato gode di una posizione di interesse legittimo e non di diritto soggettivo» (Cass. 7186/2011) ad es. concorsi pubblici (salvo il personale pubblico non privatizzato: art.4 d.lgs. 216/03)

-Per CPO: rimane la ripartizione ordinaria; quindi, se la materia rientra nella giurisdizione amministrativa, resta al TAR e si applica il rito abbreviato (art. 119, lett. m-quater CPA)

5) La diversa legittimazione attiva nelle discriminazioni collettive

- discriminazione di genere in ambito lavoro: solo la Consigliera di parità (art. 37 CPO)
- fattori di cui al d.lgs. 216/03: organizzazioni «*rappresentative dell'interesse lesa*»
- etnia (e nazionalità; e disabilità): necessità di iscrizione nell'elenco approvato con DM
- fattori di cui all'art. 43 TU immigrazione: nessuna previsione salvo le OOSS «maggiormente rappresentative» per le discriminazioni sul lavoro

Ci serve un divieto “esplicito” di discriminazione intersezionale?

- La moltiplicazione dei fattori ci facilita
- Non è necessario che la discriminazione riguardi un intero gruppo ma sono vietate anche le c.d. *intra-group discrimination* (AG, C-344/20)
- Il criterio “inscindibilmente” connesso al fattore C-16/19 VL §§ 43-47
Es: matrimonio e orientamento sessuale (*Maruko, Romer, Hay*)
pensione di vecchiaia ed età

(Kleist, Ingeniørforeningen i Danmark)

Che incidenza avrebbe
la natura intersezionale
di una discriminazione
sull'esito di una causa?

1. eccezione/ giustificazione di una discriminazione: come viene svolto il giudizio di bilanciamento?
 2. rimedi: si può estendere al soggetto/gruppo discriminato lo stesso trattamento accordato a un altro gruppo?
 3. sanzioni
-

Il caso *Parris*
C-443/15
Corte di giustizia
26.11.2016

1. Quali i fatti?

2. § 81 *Di conseguenza, qualora una disposizione nazionale non costituisca né una discriminazione fondata sull'orientamento sessuale né una discriminazione fondata sull'età, la medesima disposizione non può istituire una discriminazione fondata sulla combinazione di questi due fattori.*

3 ma cfr. *E.B.* C-258/17

Trib. Milano
decreto 17.7.2023

I compiti di cura
di una figlia con
disabilità

1. I fatti del caso
 2. è un caso di discriminazione intersezionale?
 3. se si, quale potrebbe essere "l'ostacolo processuale"
 4. è "necessario" trattare la vicenda come un caso di discriminazione intersezionale?
 5. la giustificazione del trattamento indirettamente discriminatorio
 6. Rimedi e sanzioni
-

Sapete chi è
Elisabetta
Franchi?

Possiamo “farle
causa”?

Sulla base di quale
fattore? O ci serve la
discriminazione
intersezionale?

Ord. 15.4.2022

Tribunale di
Ferrara

1. I fatti del caso
 2. è un caso di discriminazione intersezionale?
 3. la giustificazione del trattamento indirettamente discriminatorio
 4. Rimedi e sanzioni
-