

Caterina Caput

Studio Legale

DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE

LABORATORIO

Il caso Taormina

Modulo III - 17 maggio 2022



IL CASO TAORMINA

- Il giudizio nasce nel **2014** e **prende le mosse** dalla seguente fattispecie.
- In una **trasmissione radiofonica**, l'avvocato ha dichiarato di **non voler assumere e di non volersi avvalere, all'interno del proprio studio**, della collaborazione e dell'attività lavorativa di **persone omosessuali**, perché “si vestono diversamente, si muovono diversamente e i clienti potrebbero non gradire o essere spaventati”.



IL CASO TAORMINA

- Profili di impugnazione: **discriminazione diretta nell'accesso al lavoro e discriminazione collettiva**
 1. l'avvocato, dichiarando in una trasmissione pubblica che non avrebbe mai assunto omosessuali, ha, di fatto, conculcato la possibilità a eventuali segretari/e, collaboratori/trici, praticanti di orientamento omosessuale **di inviare spontaneamente il proprio CV e perdere l'occasione di lavorare** in uno studio prestigioso e con un professionista di chiara fama.
 2. discriminazione collettiva, poiché non è possibile individuare un soggetto leso dalla discriminazione



IL CASO TAORMINA

- La discriminazione collettiva è il motivo per cui Rete Lenford **ha potuto agire** in giudizio **in proprio**:
- - la Direttiva 2000/78 e il D. Lgs. n. 216/2003 stabiliscono infatti che, **nei casi di discriminazione collettiva**, nei quali non è possibile individuare un soggetto leso dalla discriminazione, **le associazioni portatrici** degli interessi e dei diritti lesi dalla discriminazione **possono agire *iure proprio***
- Rete Lenford ha nel proprio Statuto l'obiettivo – oltre al resto – anche di tutelare in giudizio i diritti e gli interessi delle persone omosessuali.



IL CASO TAORMINA

- Profili di difesa dell'avv. Taormina:
 1. Assenza di una procedura di selezione
 2. Dichiarazioni personali ed esercizio della libertà di espressione
 3. Assenza di legittimazione attiva dell'associazione in quanto associazione di avvocati, non di omosessuali



IL CASO TAORMINA

- Profili rilevanti nelle pronunce della CGUE (Grande Sezione, sent. del 23/4/2020) e della Corte di Cassazione (ord. 28646/2020, Sez. I)
- Chi deve considerarsi «datore di lavoro»?
- CGUE: «*lo status dell'autore delle dichiarazioni considerate e la veste nella quale egli si è espresso, ...(omissis)... devono dimostrare che tale autore è egli stesso un potenziale datore di lavoro, oppure che egli è, di fatto o in diritto, capace di esercitare un'influenza determinante sulla politica di assunzioni, ...(omissis)... oppure che egli è, quantomeno, suscettibile di essere percepito dal pubblico o dagli ambienti interessati come capace di esercitare un'influenza siffatta*»



IL CASO TAORMINA

- Chi deve considerarsi «datore di lavoro»?

Cosa si deve accertare in questi casi?

- che le dichiarazioni possano essere effettivamente ricondotte alla politica di assunzioni di un determinato datore di lavoro, il che impone **che il collegamento** che esse presentano con le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro presso tale datore di lavoro **non sia ipotetico**.
- La CGUE fornisce i **criteri** - concreti - sulla base dei quali il giudice nazionale deve stabilire la natura ipotetica o meno di tali dichiarazioni.



IL CASO TAORMINA

- Chi deve considerarsi «datore di lavoro»?
- **Quali sono le dichiarazioni ipotetiche?**
- **È una dichiarazione ipotetica** quando un architetto dice " se fossi un avvocato non assumerei persone omosessuali nel mio studio".
- Se il soggetto autore di tale affermazione fosse un architetto, anziché un avvocato, e non ricoprisse alcun ruolo in uno studio legale, tale affermazione, per quanto deplorabile, non presenterebbe alcun nesso effettivo con l'accesso all'occupazione.
- Lo stesso dicasi nell'ipotesi in cui una persona che non possiede un giardino, né ha alcuna prospettiva di acquisirne uno in futuro affermasse che non assumerebbe mai un giardiniere LGBTI.



IL CASO TAORMINA

- Chi deve considerarsi «datore di lavoro»?
- **Quali sono i criteri per la determinazione dell'incisività delle dichiarazioni nel mercato del lavoro (e quindi della loro discriminatorietà)?**
- Lo **status** dell'autore: in quale veste parla? é un datore? potrebbe essere anche un potenziale datore **oppure** un soggetto in grado di esercitare un'influenza sulla politica di assunzione del datore **o** anche percepito come tale
- A questo proposito, rileva anche il fatto che il reale datore - qualora l'autore delle dichiarazioni non sia tale – non si dissoci dalle dichiarazioni.



IL CASO TAORMINA

- Profili rilevanti nelle pronunce della CGUE e della Corte di Cassazione
- Quanto incide il contesto in cui le dichiarazioni sono effettuate?
- L'avv. Taormina, nel momento in cui ha parlato alla Zanzara, era un avvocato titolare di uno studio legale ed esercitava la professione, quindi era un potenziale datore di lavoro, peraltro di un noto studio professionale.
- Non ha rilievo, secondo la Cassazione, che parlasse “come privato cittadino, esprimendo opinioni personali”.



IL CASO TAORMINA

Quanto incide il contesto in cui le dichiarazioni sono effettuate?

- Con riferimento al **contesto** nel quale le dichiarazioni in questione sono state effettuate, in particolare il loro carattere **pubblico o privato**, od anche il fatto che esse siano state oggetto di diffusione tra il pubblico, l'avv. Gen. Maduro – in altra causa in materia di discriminazioni (Feryn) - ben spiega:
- «In tutte le procedure di assunzione, **la principale “selezione” ha luogo tra coloro che si presentano e coloro che non lo fanno. Non ci si può legittimamente aspettare che qualcuno si candidi a un posto di lavoro se sa in anticipo che, a causa della sua origine razziale o etnica, non ha alcuna possibilità di essere assunto...**



IL CASO TAORMINA

Quanto incide il contesto in cui le dichiarazioni sono effettuate?

- ...Pertanto, **la dichiarazione pubblica** di un datore di lavoro, secondo cui le persone di una determinata origine razziale o etnica non devono presentarsi, **ha un effetto tutt'altro che ipotetico**. Ignorare che ciò costituisce un atto discriminatorio significherebbe **ignorare la realtà sociale, in cui siffatte dichiarazioni hanno inevitabilmente un impatto umiliante e demoralizzante sulle persone aventi quell'origine** che intendano accedere al mercato del lavoro e, in particolare, su quelle che sarebbero state interessate ad essere assunte presso il datore di lavoro in questione»



IL CASO TAORMINA

- Profili rilevanti nelle pronunce della CGUE e della Corte di Cassazione
- Che rapporti ci sono tra dichiarazioni discriminatorie e libertà di espressione?
- Qui la Cassazione prende le mosse dalla CGUE: la **libertà di espressione non è un diritto assoluto** e il suo esercizio **può incontrare delle limitazioni, purchè** volte a tutelare diritti e libertà altrui.



IL CASO TAORMINA

Che rapporti ci sono tra dichiarazioni discriminatorie e libertà di espressione?

- Sul punto, la CGUE è chiara: **la libertà di espressione “non è un diritto assoluto e il suo esercizio può incontrare delle limitazioni, a condizione che queste siano previste dalla legge e rispettino il contenuto essenziale di tale diritto nonché il principio di proporzionalità”**.
- Ciò vuol dire che le limitazioni devono essere **necessarie e rispondere a obiettivi generali** di interesse dell’unione, qual è la garanzia del principio di parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro nonché la realizzazione di un elevato livello di occupazione sociale, citati tra le finalità che la direttiva 2000/78 si propone di perseguire.



IL CASO TAORMINA

Che rapporti ci sono tra dichiarazioni discriminatorie e libertà di espressione?

- **Nel caso del bilanciamento tra libertà di espressione e principio di parità di trattamento, le limitazioni alla libertà di espressione si applicano al solo fine di raggiungere gli obiettivi della Direttiva: sono dunque giustificate e proporzionate, nonché “*necessarie per garantire i diritti in materia di occupazione e di lavoro*”.**



IL CASO TAORMINA

- Profili rilevanti nelle pronunce della CGUE e della Corte di Cassazione
- La legittimazione attiva
- **Principio di diritto:** un'associazione che, per Statuto, si occupa della difesa dei diritti delle persone aventi il fattore di rischio (in questo caso delle persone LGBTI+), può agire a difesa di una discriminazione, anche in assenza di un soggetto espressamente discriminato.



IL CASO TAORMINA

La legittimazione attiva

- È importante prevedere la legittimazione attiva dei soggetti collettivi (sindacati e associazioni portatori di interessi diffusi), perché:
- 1) il comportamento discriminatorio rende vulnerabile i soggetti che ne sono vittime e i soggetti collettivi sopperiscono alla mancanza di forza dei singoli e dei gruppi discriminati, fungendo quindi da vero e proprio veicolo di *empowerment* per questi ultimi e contribuendo alla realizzazione di un modello sociale solidaristico;



IL CASO TAORMINA

La legittimazione attiva

- 2) la rilevanza di una condotta discriminatoria (anche in un caso individuale) riflette sempre un problema strutturale a livello sociale che quindi interessa anche i soggetti collettivi;
- 3) la società civile si compone di quelle associazioni, organizzazioni e movimenti che amplificano nello spazio pubblico politico, la risonanza che i problemi sociali hanno nelle sfere della vita privata.



IN CONCLUSIONE

- La portata di questa sentenza è notevole.
- **I temi che affronta sono di grande interesse e non solo** per le discriminazioni basate sul fattore “orientamento sessuale”, **bensì su tutte le discriminazioni**, a prescindere dal fattore di rischio.
- Viene chiarita la **nozione di “datore di lavoro” effettivo e potenziale e come basti essere percepito come tale per incidere sul mercato del lavoro e commettere una discriminazione**
- Viene spiegato che il **diritto che ciascun individuo ha di muoversi liberamente nel mercato del lavoro è un diritto che non può essere conculcato dalla libertà di espressione altrui**, seppur entrambi siano principi tutelati dalla Carta dell'Unione.



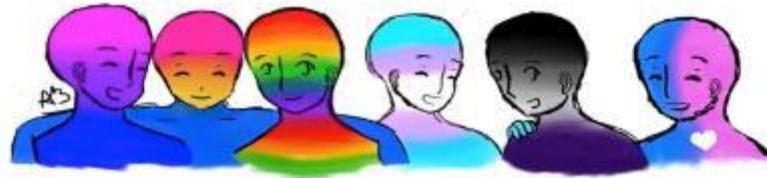
IN CONCLUSIONE

- Viene spiegato che il **diritto che ciascun individuo ha di muoversi liberamente nel mercato del lavoro è un diritto che non può essere conculcato dalla libertà di espressione altrui**, seppur entrambi siano principi tutelati dalla Carta dell'Unione.
- Viene, infine, precisato che **le associazioni che operano per la tutela delle discriminazioni** – se previsto nella normativa nazionale di recepimento – **possono agire autonomamente a tutela di una condotta discriminatoria, anche quando non è individuabile una persona lesa, e possono ricevere un risarcimento del danno.**

Caterina Caput

Studio Legale

no matter what you are,
we're all



♡ equal ♡