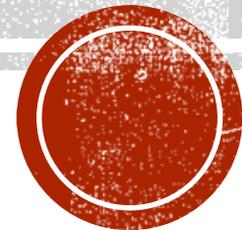


LA DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO AUTONOMO

Silvia Borelli, Università di Ferrara



IL LAVORO AUTONOMO SI DECLINA AL PLURALE

- **Collaborazioni etero-organizzate**
- **Collaborazioni coordinate e continuative**
- **Collaborazioni occasionali**
- **Liberi professionisti**
- **Lavoratori autonomi con partita IVA**



I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE

I principi di non discriminazione sono norme imperative che vietano di accordare ad un soggetto/gruppo individuato in base al fattore protetto un trattamento che produce effetti svantaggiosi.

Mediante tali principi, il giudice può sindacare le modalità di esercizio di un potere, pubblico o privato, di «scegliere, distinguere, differenziare, di normare in senso lato». Egli può cioè operare un controllo sui mezzi prescelti nell'esercizio del potere in relazione agli effetti che l'atto, il patto o la condotta è idoneo a produrre, può cioè valutare se l'interesse che giustifica l'atto capace di generare un *disparate impact* prevalga, nella fattispecie concreta, sull'uguaglianza (obiettivo).



IL SINDACATO ANTIDISCRIMINATORIO

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:

- 1) individuare la norma, l'atto, il patto o la condotta che si presumono discriminatori;
- 2) individuare il fattore protetto rilevante, e dunque la disciplina applicabile;
- 3) verificare se la fattispecie rientra nel campo di applicazione della disciplina applicabile, distinguendo in particolare l'ambito di applicazione soggettivo da quello oggettivo;
- 4) individuare un termine di comparazione (reale o ipotetico) che permetta di valutare la sussistenza di un effetto svantaggioso (generato da un diverso trattamento accordato a due soggetti/gruppi che si trovano in posizione analoga o da un analogo trattamento che produce o potrebbe produrre effetti sfavorevoli su un gruppo individuato sulla base dei fattori protetti), potendosi prescindere dal giudizio di comparazione quando il trattamento svantaggioso fa espressamente riferimento al fattore protetto o quando si fonda su un motivo (come la gravidanza) che caratterizza il soggetto/gruppo individuato in base al fattore protetto;
- 5) 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;
- 6) valutare l'esistenza di eccezioni/giustificazioni del trattamento svantaggioso (è in questo momento che viene operato il giudizio di adeguatezza, necessità e proporzionalità dell'atto che si presume discriminatorio rispetto al fine che il soggetto intende perseguire);
- 7) applicare le misure rimediali e sanzionatorie nei confronti dell'atto, del patto o della condotta discriminatoria, misure che – secondo il costante insegnamento della Corte di giustizia – debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.



I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE COME TECNICA REGOLATIVA NEL DIRITTO UE (E LA QUESTIONE DELLA BASE GIURIDICA)

- Genere: art. 157 Tfu; dir. 79/7; dir. 2004/113; dir 2006/54; **dir. 2010/41.**
- Genitorialità: dir. 2019/1158
- Nazionalità (cittadini Ue): art. 45 Tfu; dir. 2004/38; reg. 883/2004; reg. 492/2011.
- Nazionalità (paesi terzi): dir. 2003/86 (ricongiungimento familiare); reg. 1231/2010 (sicurezza sociale); dir. 2011/98 (permesso unico di soggiorno); dir. 2009/50 (lavori altamente qualificati – carta blu); dir. 2014/66 (trasferimento infra-societario); dir. 2016/801 (ricerca, volontariato, tirocinio).
- Razza/origine etnica: dir. 2000/43
- Età, religione, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali: dir. 2000/78
- Lavoro non – standard: dir. 97/81; dir. 99/70; dir. 2008/104; dir. 2014/36.
- Lavoratori/trici in distacco: dir. 96/71 (emendata dalla dir. 2018/957).



ALCUNE CONSIDERAZIONI

- Puzzle normativo...peraltro incompleto!

La Proposta di DIRETTIVA (COM(2008)426) recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale al di fuori del mercato del lavoro non è mai stata adottata.

- Irragionevolezza dell'interpretazione letterale
- Destinataria è la PERSONA
- Maldestro recepimento da parte del legislatore interno
- Importanza dell'interpretazione sistematica

