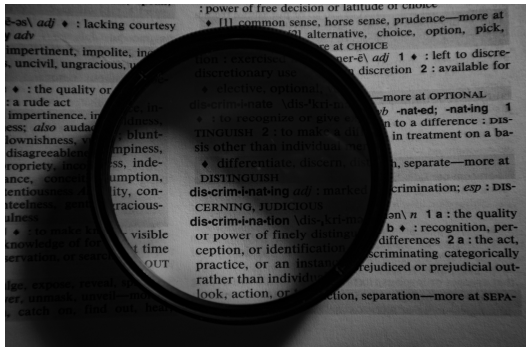


MEZZI DI RICORSO E SANZIONI NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

VINCENZO TUDISCO



ERA, Diritto Antidiscriminazione dell'UE
Milano, 5 ottobre 2023

1

PRESENTAZIONE

- Quadro normativo e chiarimenti concettuali
- Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea
- I principi di effettività, proporzionalità e dissuasività
- Sanzioni negli Stati membri dell'UE
- Ostacoli per una corretta applicazione dei tre principi
- Buone pratiche
- Conclusioni

2

Articolo 15

Sanzioni

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni che possono prevedere un risarcimento dei danni devono essere **effettive, proporzionate e dissuasive**. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro 19 luglio 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

DIRETTIVA 2000/43/CE DEL CONSIGLIO, DEL 29 GIUGNO 2000, CHE ATTUA IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA LE PERSONE INDIPENDENTEMENTE DALLA RAZZA E DALL'ORIGINE ETNICA

L'INTERPRETAZIONE DI «SANZIONI»

1. Sanzioni in senso stretto

2. Sanzioni in senso lato

LE FUNZIONI DELLE SANZIONI

1. Funzione
risarcitoria

2. Funzione
punitiva

3. Funzione
preventiva

4. Funzione
social-
preventiva

Katrin Wladasch, 'The Sanctions Regime in Discrimination Cases and Its Effects', *An Equinet Paper*, 2015.

5

GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UE

**Risarcimento
del danno**

(von Colson, Marshall,
Draemphael)

**Regole
procedurali**

(Dekker, Feryn,
Associazione
Avvocatura per i diritti
LGBTI)

Sanzioni

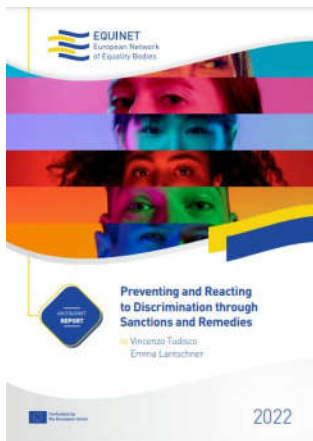
(Draemphael, Asociația
Accept, Arjona
Camacho)

**Effettività e
dissuasività**

(von Colson, Braathens)

6

I PRINCIPI DELLE SANZIONI



1. Effettività: una sanzione è efficace se produce l'effetto desiderato per la vittima e ripara integralmente il danno prodotto dalla discriminazione, se determina un effetto punitivo per l'autore della discriminazione e se contribuisce a raggiungere l'obiettivo della direttiva, ossia favorire l'effettiva attuazione dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione.

2. Proporzionalità: una sanzione è proporzionata nella misura in cui il danno e la perdita subiti dalle vittime si riflettono in modo appropriato nella sanzione o nel rimedio previsti. La proporzionalità dovrebbe essere considerata anche con riferimento al danno sociale e la sanzione dovrebbe essere commisurata alla gravità della violazione del principio di parità di trattamento.

3. Dissuasività: una sanzione è dissuasiva quando costituisce un adeguato strumento preventivo sia per l'autore della violazione dal commettere la stessa violazione, sia per l'intera società.

SANZIONI NEGLI STATI MEMBRI

Autorità competenti: giudice (amministrativo, civile, del lavoro, penale, specializzato), organismi per la promozione della parità di trattamento, altre autorità pubbliche

Sanzioni più diffuse

- Ordine di cessare le pratiche/strutture/procedure discriminatorie
- Reintegrazione senza discriminazione
- Risarcimento del danno materiale
- Risarcimento del danno immateriale
- Risarcimento come alternativa alla reintegrazione
- Pubblicazione della decisione
- Sanzione per inosservanza
- Dichiarazione di nullità dell'atto

Sanzioni meno diffuse

- Revoca del diritto a percepire benefici pubblici, appalti e/o fondi pubblici
- Confisca
- Espulsione

SANZIONI NEGLI STATI MEMBRI

Sanzioni più applicate

- Risarcimento del danno (materiale e immateriale)
- Ordine di cessare le pratiche/strutture/procedure discriminatorie

9

OSTACOLI PER UNA CORRETTA APPLICAZIONE DEI TRE PRINCIPI

1. Ammontare
del risarcimento
e danno morale

2. Sanzioni
combinare e
che guardano in
avanti

3. Ricorso
collettivo

4. Ruolo degli
organismi per la
promozione
della parità di
trattamento

5. Raccolta dati
e formazione

10

BUONE PRATICHE

- **Belgio:** riforma del diritto antidiscriminatorio del 2023 (Loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes)
- **Spagna:** nuova legge del 2022 (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)
- **Svezia:** risarcimento del danno immateriale e prevenzione
- **Francia:** metodo Clerc (risarcimento del danno – diritto del lavoro)

11

CONCLUSIONI

- Prevenzione
- Comparazione con altri paesi e altre aree del diritto UE

1. Ammontare del
risarcimento e
danno morale

2. Sanzioni
combinata e che
guardano in avanti

3. Ricorso
collettivo

4. Ruolo degli
organismi per la
promozione della
parità di
trattamento

5. Raccolta dati e
formazione

12

Giurisprudenza

- Sentenza del 10 aprile 1984, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann contro Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83, EU:C:1984:153.
- Sentenza del 2 agosto 1993, *M. Helen Marshall contro Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-271/91, EU:C:1993:335.
- Sentenza del 22 aprile 1997, *Nils Draehmpaehl contro Urania Immobilienservice OHG*, C-180/95, EU:C:1997:208.
- Sentenza del 10 luglio 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contro Firma Feryn NV*, C-54/07, EU:C:2008:397.
- Sentenza del 25 aprile 2013, *Asociația Accept contro Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, EU:C:2013:275.
- Sentenza del 17 dicembre 2015, *María Auxiliadora Arjona Camacho contro Securitas Seguridad España, SA*, C-407/14, EU:C:2015:831.
- Sentenza del 23 aprile 2020, *NH contro Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*, C-507/18, EU:C:2020:289.
- Sentenza del 15 aprile 2021, *Diskrimineringsombudsmannen contro Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, EU:C:2021:269.

Vi ringrazio per l'ascolto!