

## ***Licenziamento discriminatorio e risarcimento con effetto dissuasivo***

*La Corte di Giustizia Europea con la sentenza del 17 Dicembre 2015 , causa C-407/14, ha stabilito che l'articolo 18 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, deve essere interpretato nel senso che, affinché il danno subito a causa di una discriminazione fondata sul sesso sia effettivamente riparato o indennizzato in modo dissuasivo e proporzionato, tale articolo impone agli Stati membri che optano per la forma pecuniaria di introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, secondo le modalità da questi fissate, disposizioni che prevedano il versamento alla persona lesa di un risarcimento che copra integralmente il danno subito.*

.....

La Corte di Giustizia Europea , con la sentenza in commento, ha definito che il danno subito da una lavoratrice licenziata a causa di una discriminazione basata sul sesso deve essere risarcito in modo integrale, in quanto il risarcimento non deve solo riparare o indennizzare il danno subito effettivamente e in modo proporzionale, ma deve avere anche un effetto dissuasivo rispetto ad altri comportamenti.

### ***Il fatto***

L'attore della causa era il giudice del lavoro di Cordoba (Spagna) che aveva presentato domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 18 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Tale domanda era stata presentata nell'ambito di una controversia tra una donna, agente di sicurezza in un istituto penitenziario e la società datrice di lavoro, vertente sulla concessione di danni punitivi alla lavoratrice a seguito del suo licenziamento costitutivo di una discriminazione fondata sul sesso.

Il giudice le aveva dato ragione, ipotizzando, però, un indennizzo limitato ad una determinata cifra (3.000 euro). Sul punto egli aveva quindi posto un quesito alla Corte Ue sul fatto se sia possibile concedere un risarcimento superiore in base all'articolo 18 della

direttiva, sotto la forma dei danni punitivi, malgrado non siano previsti nell'ordinamento interno.

### ***La normativa***

Prima di tutto la Corte premetteva che nella sua versione originale, l'articolo 6 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, prevedeva che: "Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti".

La Corte proseguiva quindi spiegando che la direttiva 76/207 è stata modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002 e che l'art.18 di tale direttiva prevede che : "La Corte di giustizia ha stabilito che, per essere efficace, il principio della parità di trattamento comporta, qualora sia disatteso, che l'indennizzo riconosciuto al dipendente discriminato debba essere adeguato al danno subito. Ha inoltre specificato che stabilire un massimale a priori può precludere un risarcimento efficace e che non è consentito escludere il riconoscimento di interessi per compensare la perdita subita".

Successivamente, nell'ambito dell'interpretazione dell'articolo 6 della direttiva 76/207, che è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 2006/54, la Corte ha rilevato che gli Stati membri sono tenuti ad adottare i provvedimenti necessari a consentire a tutti coloro che si ritengono lesi da una discriminazione contraria a detta direttiva di far valere in giudizio i propri diritti. Tale obbligo presuppone che i detti provvedimenti siano sufficientemente efficaci per conseguire lo scopo perseguito dalla direttiva 76/207 e possano essere effettivamente fatti valere dagli interessati dinanzi ai giudici nazionali

Inoltre, i cambiamenti introdotti nella direttiva 2006/54 sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (che è stata recepita in Italia con il decreto legislativo 5/2010), rispetto alla precedente normativa puntano proprio ad assicurare una maggiore efficacia punitiva e a determinare un effetto dissuasivo reale nei confronti del datore di lavoro, non solo nel singolo caso.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

## ***La decisione***

Tutto quanto sopra premesso, la Corte affermava che, secondo la propria giurisprudenza, il suddetto articolo 6 non imponeva agli Stati membri una sanzione determinata in caso di trasgressione del divieto di discriminazione, ma lasciava loro la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo della direttiva 76/207, in relazione alle diverse situazioni che potevano presentarsi

Tuttavia, proseguiva la Corte, “i provvedimenti atti a ristabilire l’effettiva parità di possibilità devono assicurare una tutela giurisdizionale effettiva e efficace ed avere nei confronti del datore di lavoro un effetto dissuasivo reale.

Siffatti imperativi presuppongono necessariamente la presa in considerazione delle caratteristiche proprie di ogni singolo caso di trasgressione del principio di parità. Orbene, nell’ipotesi di licenziamento discriminatorio, il ristabilimento della situazione di parità non potrebbe realizzarsi senza una riassunzione del soggetto discriminato, o, alternativamente, un risarcimento in denaro per il danno subito”.

Infine, aggiungeva la Corte, “qualora il provvedimento adottato per conseguire lo scopo di ristabilire la parità di possibilità sia il risarcimento in denaro, esso deve essere adeguato, nel senso che deve consentire un’integrale riparazione del danno effettivamente subito a seguito del licenziamento discriminatorio, sulla base delle pertinenti norme nazionali. Conseguentemente, emergeva dalle disposizioni dell’articolo 6 della direttiva 76/207, tanto nella sua versione originale quanto nella sua versione modificata, nonché dalla giurisprudenza della Corte, che l’effetto dissuasivo reale perseguito da tale articolo 6 non implicava l’attribuzione alla persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso di danni punitivi ulteriori rispetto alla riparazione integrale dei danni effettivamente subiti e che costituiscano un provvedimento sanzionatorio”.

Risultava quindi , concludevano i Giudici , che da tutto quanto esposto, occorreva rispondere alla questione sollevata dichiarando che “l’articolo 18 della direttiva 2006/54 deve essere interpretato nel senso che, affinché il danno subito a causa di una discriminazione fondata sul sesso sia effettivamente riparato o indennizzato in modo dissuasivo e proporzionato, tale articolo impone agli Stati membri che optano per la forma pecuniaria di introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, secondo le modalità da questi fissate, disposizioni che prevedano il versamento alla persona lesa di un risarcimento che copra integralmente il danno subito”.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d’informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

### ***In definitiva***

La Corte UE con la sentenza in commento ha sottolineato che i cambiamenti introdotti nella direttiva 2006/54, come sopra ricordato recepita in Italia con il decreto legislativo 5/2010, rispetto alla precedente normativa puntano ad assicurare una maggiore efficacia punitiva e a determinare un effetto dissuasivo reale nei confronti del datore di lavoro.

Posto ciò però, i Giudici del Lussemburgo ha anche specificato che gli Stati non sono obbligati a prevedere nel proprio ordinamento i danni punitivi e, quindi, se non previsti, il giudice nazionale non ha una base giuridica nella direttiva.

Ciò che invece conta è che nei casi di violazione del principio di parità tra uomo e donna in cui si realizza un licenziamento discriminatorio, gli ordinamenti nazionali prevedano o la riassunzione del soggetto discriminato o un risarcimento monetario del danno, il quale deve essere adeguato e consentire un'integrale riparazione del danno.

Pertanto, tenendo conto dell'articolo 18 della direttiva 2006/54, gli Stati membri, che optano per una forma pecuniaria di riparazione, sono tenuti a stabilire un "indennizzo che copra integralmente il danno subito ma non il versamento di danni punitivi", i quali però possono essere liberamente inseriti nel proprio ordinamento per assicurare una protezione più favorevole per la vittima, con l'unico vincolo per cui i criteri stabiliti per calcolare l'entità della sanzione rispettino i principi di equivalenza e di effettività.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)