

# Il diritto del mercato del lavoro

XXVI

2/2024



**Edizioni Scientifiche Italiane**

# Il diritto del mercato del lavoro

Quadrimestrale, Anno XXVI, n. 2; maggio-agosto 2024

## *Direttore Responsabile*

Francesco Santoni

## *Direzione*

Emilio Balletti, Alessandro Bellavista, Alfonsina De Felice, Alessandro Garilli, Domenico Garofalo, Pietro Lambertucci, Marco Mocella, Severino Nappi, Rosario Santucci, Lucia Venditti

## *Comitato Scientifico e di valutazione*

Maria Rosaria Barbato, Francesco Basenghi, Alessandro Boscati, Marina Brollo, Guido Canavesi, Felice Casucci, Nicola Cipriani, Cinzia De Marco, Antonio Di Stasi, Loredana Ferluga, Valeria Fili, Elias Gonzales Posada, Alberto Levi, Stefano Liebman, Massimiliano Marinelli, Luigi Menghini, Ana Murcia Clavería, Marina Nicolosi, Luca Nogler, Paola Olivelli, Roberto Pessi, Giuseppe Pellacani, Antonio Pileggi, Alberto Pizzoferrato, Giampiero Proia, Giulio Prosperetti, Giulio Quadri, Wilfredo Sanguineti Raymond, Maurizio Ricci, Magdalena Ricahk, Carmelo Romeo, Paolo Tosi, Anna Trojsi, Maria José Vaccaro, Alberto Tampieri, Adriana Topo, Urszula Torbus, Antonio Vallebona, Stéphane Vernac, Gaetano Zilio Grandi, Anna Zilli

## *Coordinatore della Redazione*

Severino Nappi

## *Segreteria di Redazione*

Marco Mocella, Valeria Allocca, Pia De Petris, Linda Lorea, Maria Angela Rivetti

## *Comitato di Redazione*

Valeria Allocca, Valentina Anibaldi, Martina Bassotti, Silvio Bologna, Stefano Caffio, Enrico Caria, Rita Daila Costa, Marcello D'Aponte, Nicoletta De Angelis, Pia De Petris, Francesco Di Noia, Fabrizio de Falco, Giovanni Di Corrado, Antonio Leonardo Fraioli, Laura Foglia, Claudia Fava, Alessia Gabriele, Lorenzo Ioele, Mariorosario Lamberti, Linda Lorea, Marcella Miracolini, Rosa Molè, Francesca Pacifico, Elena Pasqualetto, Marzia Pirone, Flavio Vincenzo Ponte, Dario Raffone, Alessandro Riccobono, Maria Angela Rivetti, Eufrasia Sena, Roberto Sgobbo, Andrea Sgroi, Antonino Sgroi, Gino Spagnuolo Vigorita, Giovanna Tussino, Gianpiero Zinzi

La Rivista procede alla selezione qualitativa dei contributi sulla base di una valutazione formalizzata ed anonima di cui è responsabile il Comitato scientifico e di valutazione, che si avvale anche di esperti esterni.

La Direzione della Rivista ha sede presso lo studio del prof. avv. Francesco Santoni, Piazza della Repubblica n. 2, 80121 Napoli, studiosantoni@libero.it, cui devono essere inviati i contributi di dottrina e di giurisprudenza.

## SAGGI

Francesco Santoni

*La stabilità del rapporto di lavoro quale autonomo fattore di condizionamento del decorso dei termini prescrizionali: la questione non è chiusa* » 371

The stability of the employment relationship as an independent factor conditioning the running of the limitation periods: the issue is not closed

Severino Nappi

*L'inverso rapporto tra polimorfismo ed efficienza nelle tutele processuali antidiscriminatorie* » 393

The inverse relationship between polymorphism and efficiency in anti-discrimination procedural protections

David Lantarón Barquín

*Riflessioni su digitalizzazione, disconnessione e prevenzione dei rischi professionali* » 473

Reflections on digitalisation, disconnection and prevention of professional risks

Martina Bassotti

*Nuove tecnologie e trasformazione del lavoro: i riflessi in materia di salute e sicurezza sul lavoro* » 497

New technologies and transformations in working conditions: the implications for occupational health and safety protection

Nicola Deleonardis

*Transizioni occupazionali e programma GOL: il ruolo del sindacato nella ripresa economica* » 531

Job transitions and GOL Program: the trade union's role in economic recovery

Francesca Pacifico

*Accommodamenti ragionevoli per il lavoro delle persone con disabilità: innovazioni legislative e orientamenti giurisprudenziali* » 557  
Reasonable accommodations for the employment of persons with disabilities: legislative innovations and case-law guidelines

#### OPINIONI A CONFRONTO

Carlo Pisani

*La reintegrazione costituzionalmente obbligata in tutti i casi di insussistenza della soppressione del posto: l'opinabile omologazione di C. Cost. n. 128/2024* » 581

Reintegration constitutionally obliged in all cases of inexistence of the suppression of the post: the questionable approval of the cost Court No. 128/24

Alessandro Riccobono

*La tutela reale e la 'coperta corta'. Note a margine di C. cost. n. 128/2024* » 605

Reinstatement in dismissal and the 'short blanket'. Brief notes to cost Court No 128/2024

#### CASI E QUESTIONI

Eufrasia Sena

*Orario di lavoro del personale di volo e fruizione dei riposi tra legge e contrattazione collettiva (nota a T. di Roma 3 maggio 2024, n. 35561)* » 625

Elena Sychenko

*La recente giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo: un focus sulla discriminazione sul posto di lavoro* » 635

Recent jurisprudence of the European Court of Human rights: a focus on workplace discrimination

Anna Casalino

*Discriminazioni fondate sul genere. La strada tracciata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea verso la parità retributiva, previdenziale e in materia di sicurezza sociale* » 661

Gender Discrimination. The path traced by the Court of Justice of the European Union towards gender equality in salaries, pensions, and social security

OSSERVATORIO DELLA GIURISPRUDENZA  
DEL LAVORO EUROPEA E INTERNAZIONALE

Anna Casalino

*Il diritto del lavoro nelle Corti europee*

Labour Law in the European Courts

» 689

# LA RECENTE GIURISPRUDENZA DELLA CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO: UN FOCUS SULLA DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

di Elena Sychenko

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il quadro di riferimento per l'esame dei casi di discriminazione da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo. – 3. Casi di discriminazione considerati nel periodo 2017-2023. – 4. Conclusioni.

## 1. *Introduzione*

Gli strumenti internazionali e regionali in materia di diritti umani sono sempre più spesso fonte di protezione per le persone che subiscono discriminazioni sul posto di lavoro. A livello di Nazioni Unite, quasi tutti i comitati per i diritti umani si occupano regolarmente di questo tema<sup>1</sup>. Tuttavia, le conclusioni di questi comitati non sono vincolanti per gli Stati e i risultati dei casi di discriminazione sul posto di lavoro esaminati a livello di Nazioni Unite sono molto diversi. Nel caso *Medvedeva* contro la Russia, ad esempio, le autorità russe si sono parzialmente conformate alle conclusioni del Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW) e hanno riconsiderato l'elenco dei lavori vietati alle donne. Inoltre, la Corte Suprema russa ha ritenuto che vi fossero i presupposti per il riesame del caso a livello nazionale, in quanto l'organismo delle Nazioni Unite per i diritti umani ha riscontrato la violazione dei diritti umani, nonostante il fatto che tale motivo di riesame non sia previsto dal Codice di procedura civile della Russia<sup>2</sup>. Al contrario, i tribunali del Kazakistan hanno rifiutato di pagare il risarcimento ad Anna Belousova che, secondo la CEDAW, aveva subito molestie sessuali sul lavoro. I tribunali nazionali hanno dichiarato che non esiste un meccanismo per l'attuazione delle conclusioni della CEDAW<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> V., per esempio, HRC, *Genero v. Italy*, CCPR/C/128/D/2979/2017, 28 maggio 2020; CERD, *Laurent Gabre Gabaroum v. France* CERD/C/89/D/52/2012 10 maggio 2016; CEDAW, *Belousova v. Kazakhstan*, CEDAW/C/61/D/45/2012, 25 agosto 2015.

<sup>2</sup> Corte Suprema della Russia, n. 46-KG 17-24, luglio 24, 2017. Consultabile in: *vsrf.ru/stor\_pdf.php?id=1566432*.

<sup>3</sup> EUGENE ZHOVTIS. Roadmap: *Anna Belousova v. Republic of Kazakhstan* - comu-

In considerazione della natura non vincolante delle conclusioni dei comitati ONU per i diritti umani, l'esperienza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) in questo campo è particolarmente interessante sia per gli studiosi che per i giuristi. La Corte europea dei diritti dell'uomo è stata istituita nell'ambito della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, il primo trattato regionale sui diritti umani che prevedeva il meccanismo delle denunce individuali e vincolava gli Stati a conformarsi alle sue sentenze. In questo lavoro l'autrice si concentra sul quadro elaborato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo per l'esame dei casi di discriminazione (parte 1) e sull'esame della giurisprudenza più recente di questa corte nel campo della discriminazione sul posto di lavoro (parte 2).

## 2. *Il quadro di riferimento per l'esame dei casi di discriminazione da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo*

Secondo l'articolo 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU), il godimento dei diritti e delle libertà sanciti dalla Convenzione deve essere garantito senza alcuna discriminazione fondata su sesso, razza, colore, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, origine nazionale o sociale, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita o altra condizione.

L'elenco aperto di motivi discriminatori è una caratteristica molto importante che caratterizza l'approccio della CEDU alla discriminazione. Ha permesso alla Corte europea dei diritti dell'uomo di ampliare la protezione contro la discriminazione al di là del classico elenco di caratteristiche protette adottato in molti Paesi europei e a livello di UE. Per esempio, la Corte ha concesso la protezione dalla discriminazione a un bambino nato fuori dal matrimonio<sup>4</sup>, alle persone discriminate a causa della loro salute<sup>5</sup> e per il luogo di residenza del richiedente<sup>6</sup>.

È inoltre importante sottolineare che il divieto dell'articolo 14 ha una

nication no. 45/2012. *Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, luglio 13, 2015 - aprile 22, 2020. [kkassiyet.wordpress.com/2020/04/22/rm-un-belowso-va-45-2012/](http://kkassiyet.wordpress.com/2020/04/22/rm-un-belowso-va-45-2012/) in russo.

<sup>4</sup> Con riferimento ai diritti successori, v., per esempio, ECtHR, *Quilichini v. France* (38299/15) 14 marzo 2019.

<sup>5</sup> ECtHR, *Novruk ed altri v. Russia* (31039/11, 48511/11, 76810/12, 14618/13 and 13817/14) 15 marzo 2016; *Kiyutin v. Russia* (2700/10) 10 marzo 2011.

<sup>6</sup> ECtHR, *Pichkur v. Ukraine* (10441/06) 7 novembre 2013.

natura complementare, in quanto può essere invocato e applicato solo insieme ad altre garanzie sostanziali della Convenzione e dei suoi Protocolli, che esso integra<sup>7</sup>. L'adozione del Protocollo 12 alla CEDU<sup>8</sup> era destinato a fornire una protezione più ampia contro la discriminazione, senza associare la disparità di trattamento alla violazione dei diritti CEDU. Questo Protocollo contiene un divieto generale di discriminazione nella realizzazione di qualsiasi diritto garantito dalla legge e potrebbe essere maggiormente applicabile nella sfera della protezione dei diritti lavorativi, in quanto i diritti del lavoro non sono esplicitamente coperti dalla CEDU. Secondo la Corte europea dei diritti dell'uomo, gli stessi standard sviluppati in base all'articolo 14 sono applicabili ai casi portati avanti in base all'articolo 1 del Protocollo n. 12<sup>9</sup>. Tuttavia, alla data di redazione del presente articolo, è stato ratificato solo da venti Stati (sui quarantasei membri del Consiglio d'Europa)<sup>10</sup>.

La Corte europea dei diritti dell'uomo ha stabilito i criteri per determinare se una specifica differenza di trattamento viola l'articolo 14. La Corte ha affermato che «il principio della parità di trattamento è violato se la distinzione non ha una giustificazione obiettiva e ragionevole<sup>11</sup>. L'esistenza di tale giustificazione deve essere valutata in relazione allo scopo della misura impugnata, tenendo conto dei principi che normalmente prevalgono nelle società democratiche. Una differenza di trattamento nell'esercizio di un diritto sancito dalla Convenzione non deve solo perseguire uno scopo legittimo: l'articolo 14 si intenderà violato anche quando venga inequivocabilmente stabilito che non esiste un ragionevole rapporto di proporzionalità tra i mezzi impiegati e lo scopo che si vuole raggiungere<sup>12</sup>.

Di conseguenza, l'esame dei casi di discriminazione da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo prevede diverse fasi principali: l'accertamento della differenza di trattamento, di una "giustificazione obiettiva e ragionevole" per le disposizioni o i trattamenti discriminatori sotto forma di finalità legittima e, infine, la verifica della proporzionalità tra i mezzi impiegati e la finalità perseguita<sup>13</sup>.

<sup>7</sup> M.E. VILLIGER, *Prohibition of Discrimination (Article 14 of the Convention)*, *Handbook on the European Convention on Human Rights*, Brill Nijhoff, 2022, 580–591.

<sup>8</sup> Firmata a Roma il 5 novembre 2000.

<sup>9</sup> ECtHR, *Moraru and Marin v. Romania* (53282/18 31428/20) 20/12/2022, par. 100.

<sup>10</sup> Lo 'status' del Protocollo n. 12 alla CEDU. Consultabile in: [conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=&DF=&CL=ENG](https://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=&DF=&CL=ENG) (con accesso il 23 gennaio 2023).

<sup>11</sup> *V. Fábán v. Hungary* (78117/13) GC 05 settembre 2017.

<sup>12</sup> ECtHR, *B. v. Switzerland* 78630/12 20 ottobre 2020, par. 62.

<sup>13</sup> ECtHR, *Belli and Arquier-Martinez v. Switzerland* (65550/, 11 dicembre 2018), par. 90.



L'onere della prova nei casi di discriminazione è distribuito nel modo seguente: una volta che il richiedente ha dimostrato una differenza di trattamento tra persone che si trovano in situazioni analoghe, spetta al Governo dimostrare che questa era giustificata<sup>14</sup>. Una differenza di trattamento può assumere la forma di effetti eccessivamente pregiudizievoli di una regola o di una misura generale che, anche se formulata in termini neutri, discrimina un gruppo: una tale situazione può costituire una discriminazione indiretta, che non richiede necessariamente un intento discriminatorio<sup>15</sup>. Nei casi di discriminazione indiretta, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha stabilito che l'onere della prova deve passare allo Stato convenuto se il richiedente dimostra che l'effetto di una misura o di una prassi sia stato discriminatorio<sup>16</sup>. Ha inoltre osservato che, in pratica, sarebbe estremamente difficile per i richiedenti dimostrare la discriminazione indiretta senza tale inversione<sup>17</sup>.

Nel valutare l'esistenza di una differenza di trattamento rilevante, la Corte europea dei diritti dell'uomo prende in considerazione il trattamento riservato a persone che si trovano in situazioni analoghe, o comunque simili. Il criterio di dimostrare una posizione analoga non richiede che i gruppi di confronto siano identici, ma un richiedente deve dimostrare che, tenuto conto della particolare natura del suo reclamo, si trovava in una situazione sostanzialmente simile a quella di altre persone trattate in modo diverso<sup>18</sup>.

Nel corso della storia della CEDU, una grande varietà di casi legati al lavoro è stata presa in considerazione ai sensi dell'articolo 14. Ci sono stati casi di licenziamento ingiustificato<sup>19</sup>, sospensione dal lavoro<sup>20</sup>, l'assenza del diritto al congedo di paternità<sup>21</sup> o la differenza nell'importo del risarcimento ricevuto in caso di infortunio o malattia professionale<sup>22</sup> etc. Il ricorso sui licenziamenti è stato preso in considerazione a causa dell'interpretazione vivente dell'articolo 8 della Convenzione, che garantisce il rispetto della vita privata e familiare<sup>23</sup>.

<sup>14</sup> ECtHR, *Savickis and Others v. Latvia* (49270/11) 09 giugno 2022, par. 187.

<sup>15</sup> ECtHR, *P.C. v. IRELAND* (26922/19) 01 settembre 2022.

<sup>16</sup> ECtHR, *Horváth e Kiss v. Hungary* (11146/11) 29 gennaio 2013, par. 108.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> ECtHR, *Fábián v. Hungary* (78117/13) GC 05 settembre 2017, par. 113.

<sup>19</sup> ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey* (61960/08) 2 dicembre 2014

<sup>20</sup> ECtHR, *Eweida ed altri v. The United Kingdom* (N 48420/10) 15 gennaio 2013

<sup>21</sup> ECtHR, *Markin Konstantin v. Russia* (n. 30078/06) Grand Chamber, 22 marzo 2012

<sup>22</sup> ECtHR, *Saumier v. France* (74734/14) 12 gennaio 2017.

<sup>23</sup> ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey, Hülya Ebru Demirel v. Turkey* (30733/08) 19 giugno 2018.

### 3. *Casi di discriminazione considerati nel periodo 2017-2023*

Negli ultimi sei anni la Corte ha esaminato anche diversi casi ai sensi dell'articolo 14 e del protocollo 12 della CEDU<sup>24</sup>. In particolare, nel 2017, ha preso in considerazione il caso relativo alla salute sul lavoro. Nel caso *Saumier c. Francia*<sup>25</sup>, la ricorrente ha contratto una malattia professionale che l'ha resa gravemente disabile a causa di una negligenza non scusabile del suo datore di lavoro. Secondo la legge francese, la responsabilità per gli infortuni sul lavoro o le malattie professionali è regolata da una serie di norme speciali che, a prescindere da qualsiasi responsabilità del datore di lavoro, si basano su una copertura automatica da parte della cassa malattia e l'importo massimo è specificato. La ricorrente sosteneva di avere diritto a un risarcimento completo in quanto individuo che aveva subito un danno in un contesto diverso. Pertanto, la Corte ha dovuto stabilire se vi fosse una disparità di trattamento, stabilendo se i dipendenti affetti da una malattia professionale a causa di una negligenza del datore di lavoro si trovassero in una situazione analoga o comparabile a quella degli individui che avevano subito un danno alla salute a causa di una negligenza da parte di terzi. La Corte ha affermato che la situazione dei lavoratori dipendenti è speciale perché esiste un rapporto contrattuale e di subordinazione, per questo esistono norme speciali di responsabilità civile che non si basano sulla prova della negligenza, sul nesso causale tra la negligenza e il danno, ma sulla solidarietà e sull'automaticità. In questo modo, lo Stato ha garantito che il risarcimento fosse automatico, rapido e sicuro. Il riferimento al sistema di pagamento dell'indennizzo come sistema speciale previsto solo per le malattie e le lesioni professionali ha fatto sì che la Corte decidesse che diverse norme giuridiche si applicano a persone in situazioni diverse. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha concluso che, in assenza di differenze di trattamento, non vi è stata alcuna discriminazione né violazione dell'articolo 14, in combinato disposto con l'articolo 1 del Protocollo n. 1.

Questo caso costituisce un esempio del margine di apprezzamento molto ampio lasciato agli Stati dall'articolo 14. La Corte ha più volte affermato che l'ampiezza di questo margine varia a seconda delle circostan-

<sup>24</sup> Alcuni casi concernenti la discriminazione e che sono stati considerati in questo periodo non saranno trattati con maggiore dettaglio perché la Corte non ha riscontrato la violazione e non ha formulato nuove posizioni giuridiche (in tale senso, per esempio, *ECtHR, Hoppen and trade union of AB Amber Grid employees v. Lithuania* (976/20) 17 gennaio 2023, *Timpău v. Romania* (70267/17) 05 dicembre 2023).

<sup>25</sup> *ECtHR, Saumier v. France* (74734/14) 12 gennaio 2017.

ze, dei campi e del contesto e che è solitamente ampio quando si tratta di misure economiche o sociali generali<sup>26</sup>. La Corte in questi casi «rispetterà in linea di principio la concezione dello Stato delle esigenze dell'interesse pubblico, a meno che il suo giudizio non si dimostri “manifestamente privo di ragionevolezza”»<sup>27</sup>.

Allo stesso tempo, nei casi di differenze di trattamento basate sul genere, la Corte ha affermato che il margine di apprezzamento degli Stati è molto ristretto<sup>28</sup>. In tali situazioni, il principio di proporzionalità non si limita a richiedere che la misura scelta sia in generale idonea al raggiungimento dello scopo perseguito, ma deve anche essere dimostrato che essa era necessaria nelle circostanze del caso<sup>29</sup>. Nel 2018 la Corte ha avuto l'opportunità di sviluppare questa posizione in un caso di licenziamento di una donna per... essere una donna. Il caso *Hülya Ebru Demirel c. Turchia* riguardava il rifiuto di assumere una donna come agente di sicurezza e il suo ulteriore licenziamento perché non soddisfaceva i requisiti di «essere uomo» e «aver completato il servizio militare»<sup>30</sup>. La ricorrente ha impugnato il rifiuto davanti al tribunale nazionale ed è stata assunta dopo che il tribunale di primo grado aveva inizialmente aderito alla decisione del datore di lavoro di non assumerla ma successivamente si è pronunciato a suo favore. Il datore di lavoro ha presentato appello e ha chiesto al tribunale di secondo grado di riformare la sentenza del tribunale di primo grado. La corte d'appello ha accolto la richiesta del datore di lavoro e la donna è stata licenziata dal suo posto di lavoro.

Nel presentare il ricorso alla Corte europea dei diritti dell'uomo, la ricorrente ha assunto la violazione dell'articolo 14 (divieto di discriminazione) e dell'articolo 11 della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne («CEDAW»), che vieta la discriminazione delle donne nel campo dell'occupazione. La Corte ha esaminato la richiesta alla luce degli articoli 8 e 14 della CEDU.

Questo caso è molto simile a quello di *Emil Boyraz* contro la Turchia, esaminato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo nel 2014, con l'unica eccezione che in quel caso il rifiuto di assumere una donna non è stato con-

<sup>26</sup> ECtHR, *Carson ed altri v. UK* [GC] (42184/05) 16 marzo 2010, par. 61; *Saumier v. France* (74734/14) 12/01/2017, par. 51.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey* (61960/08) 2 dicembre 2014; *Markin Konstantin v. Russia* (n. 30078/06) Grand Chamber, 22 marzo 2012.

<sup>29</sup> ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey* (61960/08) 2 dicembre 2014, par. 51.

<sup>30</sup> ECtHR, *Hülya Ebru Demirel v. Turkey* (30733/08) 19 giugno 2018, par. 9.

siderato una violazione della CEDU. Anche Emil Boyraz è stata licenziata dal suo posto di lavoro perché non soddisfaceva i requisiti di 'essere un uomo' e 'aver completato il servizio militare'. La parte convenuta ha dichiarato che il posto in questione era stato riservato a candidati maschi in considerazione della natura del servizio e della necessità di assumere personale maschile. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha riconosciuto che possono esistere requisiti legittimi per determinate attività professionali a seconda della loro natura o del contesto in cui vengono svolte. Tuttavia, il semplice fatto che gli agenti di sicurezza debbano lavorare in turni notturni e in zone rurali e possano essere chiamati a usare armi da fuoco e forza fisica non giustifica di per sé, secondo la Corte, la differenza di trattamento tra uomini e donne. Secondo la Corte europea dei diritti dell'uomo, solo l'incapacità personale della ricorrente di svolgere tali mansioni poteva costituire un motivo legittimo per il licenziamento<sup>31</sup>. La Corte europea dei diritti dell'uomo è particolarmente rigorosa nel suo approccio alla giustificazione della discriminazione basata sul genere o sull'orientamento sessuale.

In nessuno dei due casi il Governo ha fornito argomentazioni sulla necessità di una misura discriminatoria. Lo Stato ha invece sostenuto che le norme della CEDU non sono applicabili al caso in questione, in quanto si trattava di un diritto non garantito dalla Convenzione, ovvero il diritto all'assunzione come dipendente pubblico (nel caso *Demirel c. Turchia* si faceva riferimento all'assenza del diritto di accedere a una particolare professione).

Nel caso *Boyraz* la Corte ha osservato che il diritto all'assunzione nel pubblico impiego è stato deliberatamente omissso dalla Convenzione<sup>32</sup>. Tuttavia, ha ritenuto che il ricorrente dovesse essere considerato come un funzionario nominato nella funzione pubblica e successivamente licenziato, riscontrando la violazione degli articoli 8 e 14 della CEDU<sup>33</sup>.

Pertanto, 4 anni dopo, quando la Corte ha preso in considerazione il caso *Demirel c. Turchia*, sussistevano i presupposti per considerare il caso del licenziamento per motivi discriminatori alla luce della CEDU. Tuttavia, non è abbastanza chiaro come giustificare la considerazione di un rifiuto di essere assunti in una particolare posizione ai sensi dell'articolo 8. La Corte ha superato questa difficoltà, decidendo che il licenziamento per motivi di

<sup>31</sup> ECtHR, *Emel Boyraz v. Turkey* (61960/08) 2 dicembre 2014.

<sup>32</sup> *Emel Boyraz v. Turkey*, par. 41

<sup>33</sup> Un anno prima in *Volkov v. Ukraine* (*Oleksandr Volkov v. Ukraine* (21722/11) 09 gennaio 2013), si è ritenuto che il licenziamento illegittimo di un giudice violasse il diritto al rispetto della vita privata, con la conseguenza che lo Stato è stato obbligato a garantire la reintegrazione del ricorrente.

scriminatori era stato effettuato alla luce della CEDU. La Corte ha superato l'ostacolo, avendo deciso che il caso è identico a quello di Emel Boyraz. «Per le ragioni dettagliate elaborate in Emel Boyraz»<sup>34</sup> ha concluso che vi è stata una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 a causa del rifiuto delle autorità di assumere e del successivo licenziamento del ricorrente dal posto di agente di sicurezza. Resta da chiedersi se il rifiuto di essere assunto possa costituire una violazione separata degli articoli 8 e 14, poiché la parte della sentenza in cui il rifiuto di assumere il ricorrente è stato giudicato in violazione della CEDU è rimasta senza motivazione<sup>35</sup>. Il ragionamento ipotetico potrebbe anche coinvolgere l'articolo 3 che vieta i trattamenti degradanti. La Corte potrebbe anche sviluppare ulteriormente l'interpretazione basata sulla dignità del diritto al rispetto della vita privata, garantito dall'articolo 8. Le radici di questo diritto potrebbero essere trovate nel già riconosciuto diritto allo sviluppo personale e nel diritto di stabilire e sviluppare relazioni con altri esseri umani e con il mondo esterno<sup>36</sup>. Forse questa opportunità è sembrata fin troppo estrema anche per la Corte europea dei diritti dell'uomo, già nota per il suo attivismo giudiziario.

Anche se non vengono fornite motivazioni per considerare il rifiuto discriminatorio di assumere una donna come una violazione dell'articolo 8, questa sentenza rappresenta un passo significativo verso l'affermazione della parità nel mercato del lavoro. I divieti di assumere donne in determinate occupazioni o professioni esistono ancora in diversi Paesi, ad esempio in Bielorussia, Azerbaigian, Tagikistan, Turkmenistan e Kirghizistan<sup>37</sup>. In Ucraina, Georgia e Armenia queste liste sono state abrogate solo di recente<sup>38</sup>. La presente sentenza è un segnale di sostegno alle donne che lottano per la parità di diritti, ed evidenzia la tendenza univoca degli organismi internazionali a ritenere che le norme che vietano alle donne di svolgere determinati lavori violino i loro diritti umani<sup>39</sup>.

<sup>34</sup> *Ibidem*, par. 35

<sup>35</sup> V. i commenti di A. TIMMER, *Of firearms and weak women: sex discrimination in Hülya Ebru Demirel v. Turkey*, 31 luglio 2018, [strasbourgobservers.com/2018/07/31/of-firearms-and-weak-women-sex-discrimination-in-hulya-eburu-demirel-v-turkey/#more-4206](https://strasbourgobservers.com/2018/07/31/of-firearms-and-weak-women-sex-discrimination-in-hulya-eburu-demirel-v-turkey/#more-4206) (con accesso il 20 febbraio 2019).

<sup>36</sup> ECtHR, NIEMIETZ v. GERMANY (13710/88) 16/12/1992, par. 29; Oleksandr Volkov v. Ukraine, paras. 165-167

<sup>37</sup> Professions Prohibited to Women - Gender Discrimination Human Rights Report of the ADC 'Memorial'. Marzo 2018. Consultabile in: [adcmemorial.org/wp-content/uploads/forbidden\\_2018RUwww.pdf](https://adcmemorial.org/wp-content/uploads/forbidden_2018RUwww.pdf) (con accesso il 20 dicembre 2022).

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> Opinione del UN CEDW № 60/2013, 21 marzo 2016; UN CEDAW. Osservazioni

Due anni dopo, tuttavia, considerando un altro caso, la Corte sembra aver abbandonato la sua convinzione di un margine ristretto degli Stati nei casi di discriminazione di genere. Nel 2020 la Corte ha preso in considerazione il caso *Napotnik v. Romania*<sup>40</sup> caso ai sensi del protocollo 12 della CEDU. La ricorrente sosteneva che il suo richiamo da un incarico diplomatico all'estero dopo aver annunciato la gravidanza fosse discriminatorio. Questo caso è un esempio interessante, raro e alquanto discutibile, di constatazione della giustificazione di una differenza di trattamento basata sul sesso.

La ricorrente aveva un incarico quadriennale come funzionario consolare presso l'ambasciata rumena a Lubiana, iniziato nel 2007. Nell'aprile 2007 ha sposato un funzionario sloveno e pochi mesi dopo è rimasta incinta del loro primo figlio. Durante la gravidanza si assentava spesso dal lavoro per alcuni giorni a causa di problemi di salute legati alla gravidanza. Nei periodi di assenza l'ambasciatore ha chiesto una sostituzione, ma non è stata inviata nessuna persona. La sezione consolare è stata chiusa durante l'assenza della ricorrente e le richieste di assistenza sono state reindirizzate ad altre ambasciate. In una comunicazione separata inviata dall'ambasciatore al Ministero degli Affari Esteri si affermava che la ricorrente «era di scarsa utilità per la missione diplomatica a Lubiana» (par. 23). Con decreto ministeriale del 20 gennaio 2009, il distacco della ricorrente a Lubiana è stato interrotto e il suo rientro nella sede di Bucarest era previsto per il 14 febbraio 2009.

Il Governo ha sostenuto che la decisione di richiamare la ricorrente dal suo incarico all'estero aveva perseguito l'obiettivo legittimo della tutela dei diritti altrui, in particolare dei cittadini rumeni che necessitavano di assistenza consolare in Slovenia (par. 79). La Corte ha accettato questa finalità. Per quanto riguarda la proporzionalità della misura, ha osservato che l'assenza della ricorrente dall'ufficio ha compromesso seriamente l'attività consolare dell'ambasciata (par. 80). Ha inoltre sottolineato che non era stata licenziata e che il richiamo non era una misura disciplinare e non aveva lo scopo di metterla in una posizione sfavorevole. La donna ha persino continuato a essere promossa dal suo datore di lavoro. Su queste argomentazioni la Corte ha basato la sua conclusione che «la cessazione anticipata del distacco diplomatico all'estero della ricorrente era necessaria per garantire e mantenere la capacità funzionale della missione diplomatica e, in ultima analisi, la protezione dei diritti degli altri»<sup>41</sup>.

conclusive ai 3-4 rapporti periodici del Kazakhstan. CEDAW / C / KAZ / CO / 3-4. 03 ottobre 2014

<sup>40</sup> ECtHR, *Napotnik v. Romania* (33139/13) 20 ottobre 2020.

<sup>41</sup> *Ibidem*, par. 86.

Sorprendentemente, la Corte non ha preso in considerazione il fatto che l'ufficio fosse chiuso perché il Ministero non aveva inviato nessuno a sostituire il ricorrente come richiesto dall'ambasciatore. Non ha nemmeno considerato che prima del 2006 il lavoro della ricorrente era svolto da persone che lavoravano con contratti temporanei. La Corte non ha ritenuto che il Governo avesse altre opzioni per garantire il mantenimento della capacità funzionale della missione diplomatica. Pertanto, invece di concedere un margine di apprezzamento tradizionalmente ristretto allo Stato nei casi di discriminazione di genere, il margine lasciato alla Romania in questo caso era troppo ampio.

La Corte ha citato le norme di altri strumenti internazionali e dell'UE, ma è giunta a conclusioni che, a nostro avviso, sono contrarie alla 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. Ai sensi dell'articolo 15 di questa direttiva, una donna in congedo di maternità ha il diritto, al termine del periodo di congedo di maternità, di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente in termini e condizioni non meno favorevoli per lei e di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro a cui avrebbe avuto diritto durante la sua assenza. Ciò significa sicuramente che il luogo di lavoro deve essere lo stesso, in particolare quando è in gioco la necessità di trasferirsi in un altro Paese.

È interessante notare che la Corte non ha fatto riferimento alle Convenzioni OIL n. 111 e 183, che sono state ratificate dalla Romania e, pertanto, costituiscono parte del suo ordinamento giuridico. La Convenzione n. 111 definisce la discriminazione e chiarisce anche cosa non deve essere considerato discriminazione: il termine include qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base della razza, del colore, del sesso, della religione, dell'opinione politica, dell'estrazione nazionale o dell'origine sociale, che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego o nell'occupazione; (b) qualsiasi altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego o nell'occupazione, come può essere determinato dallo Stato membro interessato dopo aver consultato le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, laddove esistano, e altri organismi appropriati.

Ricordiamo che la Corte, nei paragrafi conclusivi della sentenza, ha sottolineato che il richiamo dal posto di lavoro «non era inteso a porre la lavoratrice in una posizione sfavorevole». Anche se non c'era questa intenzione, le modifiche alla sua condizione lavorativa hanno sicuramente avuto

l'effetto di annullare o compromettere la parità di trattamento, poiché non sarebbe stata richiamata se non fosse stata incinta. Inoltre, la Convenzione n. 111 dell'OIL stabilisce che qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza rispetto a un particolare lavoro basata sui requisiti intrinseci dello stesso non può essere considerata una discriminazione. Residuano forti dubbi sul fatto che il requisito di essere sempre disponibile e di non prendere congedi per maternità o malattia possa essere considerato un requisito intrinseco al lavoro di funzionario consolare. Inoltre, la Romania ha ratificato la Convenzione n. 183 dell'OIL. Ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 2, alla donna è garantito il diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a un posto equivalente retribuito allo stesso tasso al termine del congedo di maternità. Il riferimento a queste norme, a nostro avviso, avrebbe potuto indurre la Corte a una conclusione diversa. Riteniamo che consentire il cambiamento cruciale delle condizioni di lavoro di una donna a causa della gravidanza sia un passo pericoloso. In un certo senso, molte posizioni lavorative potrebbero essere considerate necessarie e impegnate nella 'protezione dei diritti degli altri'. I datori di lavoro non dovrebbero avere la discrezionalità di sostituire tali lavoratori o di sbarazzarsi di loro in questa posizione in caso di gravidanza o di congedo di maternità della dipendente.

Nel 2021 la Corte europea dei diritti dell'uomo ha esaminato un caso di discriminazione di genere nel diritto al congedo di paternità, Gruba e altri contro Russia, che ha riunito quattro domande di poliziotti<sup>42</sup>. Va detto che i ricorrenti sono stati rappresentati davanti alla Corte da Konstantin Markin, che fin dal celebre caso Markin contro Russia<sup>43</sup> ha ricevuto un'istruzione giuridica e lo status di avvocato.

In base alla legge russa, gli ufficiali di polizia maschi avevano diritto al congedo parentale solo se i loro figli erano rimasti senza cure materne (in caso di morte della madre, revoca dell'autorità genitoriale, lunga malattia, ecc.). Anche se le mogli di due ricorrenti avevano problemi di salute e veniva raccomandato loro di non sollevare oggetti superiori a 5 kg, erano comunque considerate in grado di prendersi cura dei figli. I ricorrenti hanno sostenuto che la differenza nel diritto al congedo parentale tra poliziotti e poliziotte viola la CEDU. La Corte ha ritenuto che la differenza nel diritto al congedo parentale non fosse giustificata, che le autorità non erano riuscite a bilanciare l'obiettivo legittimo dell'efficacia operativa della polizia e i diritti dei ricorrenti a non essere discriminati per motivi

<sup>42</sup> ECtHR, Gruba ed altri v. Russia (66180/09, 30771/11, 50089/11 and 22165/12) 06 luglio 2021.

<sup>43</sup> ECtHR, Markin Konstantin v. Russia (no. 30078/06) Grand Chamber, 22 marzo 2012.



di genere. In conclusione, ha riscontrato la violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8. La sentenza è stata apprezzata dai primi commentatori ritenendo che la Corte abbia continuato sulla strada intrapresa in precedenza in Markin, condannando gli stereotipi di genere che circondano l'assistenza e il lavoro retribuito<sup>44</sup>.

Questa posizione della Corte EDU è stata ulteriormente espressa nel caso più recente B.T. contro Russia<sup>45</sup>. Il caso è quello di un poliziotto licenziato perché doveva prendersi cura del suo neonato in quanto sua moglie si è formalmente rifiutata di crescere il bambino. Tuttavia, questo caso non è stato considerato dalla polizia come un motivo oggettivo in cui la madre non può prendersi cura del bambino e al ricorrente è stato negato un congedo parentale. Inoltre, la sua ingiusta richiesta di reintegrazione è stata respinta in tribunale. La Corte europea dei diritti dell'uomo si è basata sulle posizioni legali espresse nei casi Gruba e Markin e ha affermato che la differenza di trattamento tra poliziotti e poliziotte per quanto riguarda il diritto al congedo parentale non può essere considerata ragionevolmente e oggettivamente giustificata. Ha anche sottolineato «l'inaccettabilità del ricorso a stereotipi di genere e allo status speciale della polizia per giustificare la differenza di trattamento tra personale di polizia maschile e femminile per quanto riguarda il diritto al congedo parentale» (par. 42). Sfortunatamente, queste sentenze non sono in grado di modificare l'approccio della Russia alle discriminazioni. Il 16 settembre 2022 la Russia ha cessato di essere Parte della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e, nelle circostanze attuali, non vi è quasi alcuna possibilità che queste sentenze vengano eseguite e che le leggi che violano la CEDU vengano modificate. Secondo le informazioni ricevute da K. Markin sul caso Gruba, i tribunali in Russia hanno rifiutato di riaprire i casi, anche se ai sensi del Codice di procedura civile russo l'adozione di una sentenza da parte della CEDU è un motivo per la riapertura del procedimento.

Anche la discriminazione di genere è stata una questione molto interessante e, come molti presumono<sup>46</sup>, caso storico della CEDU per gli

<sup>44</sup> A. HENDRICKS, *Gruba ed altri V. Russia: The ECtHR Repeats Its Konstantin Markin V. Russia Jurisprudence But (Again) Misses A Child-Oriented Perspective*, ottobre 01, 2021, [strasbourgobservers.com/2021/10/01/gruba-and-others-v-russia-the-ecthr-repeats-its-konstantin-markin-v-russia-jurisprudence-but-again-misses-a-child-oriented-perspective/](https://strasbourgobservers.com/2021/10/01/gruba-and-others-v-russia-the-ecthr-repeats-its-konstantin-markin-v-russia-jurisprudence-but-again-misses-a-child-oriented-perspective/).

<sup>45</sup> ECtHR, B.T. v. RUSSIA (15284/19) 19 marzo 2024.

<sup>46</sup> P. CANNOT, *Semenya v Switzerland: Divided ECtHR Significantly Advances the Human Rights Protection for Intersex Athletes (and all professional sportspeople in general)*, Part I. agosto 23, 2023. Consultabile in: [obrhr.law.ox.ac.uk/semenya-v-switzerland-divided-ecthr-significantly-advances-the-human-rights-protection-for-intersex-a-](https://obrhr.law.ox.ac.uk/semenya-v-switzerland-divided-ecthr-significantly-advances-the-human-rights-protection-for-intersex-a-)

sportivi,- Semenya v. Switzerland<sup>47</sup>. Riguardava le norme di ammissibilità della World Athletics in merito alle atlete con differenze nello sviluppo sessuale (DSD). La ricorrente, una mezzofondista, era tenuta ad abbassare i suoi livelli naturali di testosterone per competere nelle gare femminili. La stessa aveva rifiutato di sottoporsi a un trattamento ormonale a causa dei possibili effetti collaterali e non fu ammessa alle competizioni. A suo parere, l'elevato livello di testosterone era un vantaggio genetico naturale, simile ad altre «caratteristiche innate che conferiscono vantaggi in termini di prestazioni» (par. 132). La Corte EDU ha sottolineato che «quando è in gioco un aspetto particolarmente importante dell'esistenza o dell'identità di un individuo, il margine concesso allo Stato sarà limitato» (paragrafo 169). Considerando il puzzle giurisdizionale, è stato sostenuto che impedire l'accesso alla Corte EDU agli atleti contraddirebbe lo spirito della CEDU, in particolare per quanto riguarda la posizione vulnerabile degli atleti professionisti che «si trovano in opposizione a organizzazioni sportive spesso molto potenti» (paragrafo 177). Non è stata prestata molta attenzione al fatto che il coinvolgimento dello Stato era limitato a una revisione giudiziaria della decisione del Tribunale arbitrale dello sport (TAS) da parte del Tribunale federale svizzero (SFT).

La Corte ha ritenuto che la Svizzera non ha fornito adeguate garanzie istituzionali e procedurali per le denunce di discriminazione di Semenya basate sulle sue caratteristiche sessuali e ha quindi violato i suoi diritti ai sensi dell'articolo 14 (divieto di discriminazione) quando letto insieme all'articolo 8 (diritto al rispetto della vita privata) della CEDU. Ha inoltre riscontrato la violazione dell'articolo 13 (ricorso effettivo) in quanto la CAS non ha esaminato le denunce di discriminazione della ricorrente alla luce dell'articolo 14 della Convenzione (paragrafo 235). La SFT non ha affrontato a sufficienza le sue denunce di discriminazione. La Corte ha sottolineato che la Svizzera aveva un obbligo positivo di garantire che le denunce di discriminazione fossero esaminate adeguatamente. La SFT, secondo l'opinione della CEDU, avrebbe dovuto impegnarsi più a fondo nelle implicazioni del caso in materia di diritti umani, in particolare data l'elevata posta in gioco per la ricorrente (paragrafo 201). Le significative

*athletes-and-all-professional-sportspeople-in-general-part-i/*. J. COOPER, *Semenya v. Switzerland (European Court of Human Rights)*, No. 10934/21, luglio 11, 2023', *ESLJ* 21 (2023): 1. S. BASTIANON, *The Ecthr's Ruling In The Semenya V. Switzerland Case What Is Next For International Sports Arbitration And Athletes'human Rights?*, *Rivista di Diritto ed Economia Dello Sport*, 2023, 19(1), 1-22.

<sup>47</sup> ECtHR, *Semenya v. Switzerland* (10934/21) 11 luglio 2023.

poste in gioco personali per Semenya, a cui era stato vietato di partecipare alle competizioni, avrebbero dovuto portare a un rigoroso esame della sua richiesta da parte di un tribunale svizzero. Questo caso riguarda la necessità di garantire adeguate garanzie per le denunce di discriminazione e l'accesso a rimedi efficaci. La Corte europea dei diritti dell'uomo non ha deciso se la terapia richiesta fosse sbagliata, ma si è piuttosto concentrata sulla procedura e sulla necessità dei tribunali (sia tribunali sportivi che corti pubbliche d'appello) di tenere conto di un elemento di diritti umani mentre consideravano l'appello per la decisione del tribunale sportivo. Si tratta di un importante passo avanti in quanto avvicina Strasburgo ai tribunali sportivi speciali. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha già preso in considerazione alcuni casi relativi allo sport, che riguardavano la qualità del procedimento presso i tribunali sportivi speciali e ha applicato loro gli standard dell'articolo 6 della CEDU<sup>48</sup>.

Tuttavia, raramente ha riscontrato la violazione di articoli sostanziali della CEDU. Gli esperti suppongono che il caso Semenya sia fondamentale, poiché non solo affronta la discriminazione nello sport, ma stabilisce anche un precedente su come i diritti umani debbano essere integrati nelle normative sportive e nei processi arbitrali<sup>49</sup>.

Infine, il caso più recente sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale, *A.K. contro Russia*<sup>50</sup>, è un nuovo esempio di casi di licenziamento considerati alla luce dell'articolo 8. La ricorrente è stata licenziata da una posizione di insegnante di musica in una scuola pubblica per «atti immorali incompatibili con lo svolgimento continuo delle attività di insegnamento». Questo è un motivo speciale per il licenziamento degli insegnanti previsto dall'articolo 81 del codice del lavoro russo. Gli atti immorali consistevano nel pubblicare le foto della ricorrente che baciava

<sup>48</sup> V., per esempio, *Mutu and Pechstein v. Switzerland* (40575/10 and 67474/10) 2 ottobre 2018; *Ali Riza ed altri v. Turkey* (30226/10 and 5506/16) 28 gennaio 2020; *Sedat Doğan v. Turkey* (48909/14) 18 maggio 2021.

<sup>49</sup> L. HOLZER, *The European Court of Human Rights in the Caster Semenya Case: Opening a New Door for Protecting the Rights of Persons with Variations of Sex Characteristics and Human Rights in Sports - Opinio Juris*, 4 agosto 2023. Online. Internet. 8 Aug. 2024. Consultabile in: [opiniojuris.org/2023/08/04/the-european-court-of-human-rights-in-the-caster-semenya-case-opening-a-new-door-for-protecting-the-rights-of-persons-with-variations-of-sex-characteristics-and-human-rights-in-sports/](https://opiniojuris.org/2023/08/04/the-european-court-of-human-rights-in-the-caster-semenya-case-opening-a-new-door-for-protecting-the-rights-of-persons-with-variations-of-sex-characteristics-and-human-rights-in-sports/); G. REID, *Caster Semenya Won Her Case, But Not the Right to Compete* | *Human Rights Watch*, 18 luglio 2023. Online. Internet. 8 agosto 2024. Consultabile: [hrw.org/news/2023/07/18/caster-semenya-won-her-case-not-right-compete](https://hrw.org/news/2023/07/18/caster-semenya-won-her-case-not-right-compete).

<sup>50</sup> ECtHR, *A.K. v. Russia* (49014/16) 07 maggio 2024.

un'altra donna, il che era considerato una «propaganda di orientamento sessuale non tradizionale». La Corte ha ritenuto che il licenziamento sulla base di queste foto che non erano oscene era stato grossolanamente sproporzionato rispetto allo scopo di proteggere la morale. Ha affermato che l'orientamento sessuale dell'individuo non poteva essere isolato dalle sue espressioni private e pubbliche ed era evidentemente un elemento protetto della vita privata di un individuo ai sensi dell'articolo 8 (par. 44). Il suo licenziamento dal suo posto di lavoro è stato ritenuto un'interferenza sproporzionata con i suoi diritti dell'articolo 8 basata esclusivamente sul suo orientamento sessuale. La Corte EDU ha ritenuto quindi violato l'articolo 8 della Convenzione e l'articolo 14 della Convenzione, in combinato disposto con l'articolo 8.

L'accertamento dei danni è una parte molto interessante della sentenza. Normalmente, la corte nei casi di licenziamento non considera le somme di stipendio non percepite come danno patrimoniale, lasciando questa questione alle corti nazionali (con forse l'unica eccezione in *Baka contro Ungheria*)<sup>51</sup>.

In questo caso, tuttavia, la corte ha assegnato lo stipendio perso alla ricorrente, limitandolo però a 12 mesi dopo il licenziamento (senza alcun commento sulle ragioni di tale limitazione). Ha affermato che «la perdita di reddito retribuito della ricorrente – il suo stipendio – aveva un nesso causale diretto con il suo licenziamento dal suo incarico per motivi discriminatori. Se i tribunali russi avessero debitamente assolto l'obbligo positivo di proteggere la ricorrente da tale discriminazione e avessero esaminato efficacemente il suo reclamo, avrebbe potuto richiedere il pagamento del mancato guadagno per il periodo di licenziamento illegittimo». Questa posizione potrebbe essere incoraggiante per quei ricorrenti che cercano la protezione dei diritti convenzionali violati da un licenziamento ingiusto.

Le clausole della Convenzione di non discriminazione sono state menzionate anche nei ricorsi sulle misure speciali anti-Covid adottate nei luoghi di lavoro. In particolare, il ricorso di *Thevenon* contro la Francia che è stato comunicato allo Stato convenuto nel 2021 ed è stato dichiarato inammissibile nell'ottobre 2022. Basandosi sull'articolo 8, sull'articolo 14 e sull'articolo 1 del Protocollo n. 1 (protezione della proprietà), il ricorrente si è lamentato dell'obbligo di vaccinazione impostogli dalla legge francese in quanto la sua professione, quella di pompiere, rientrava nell'elenco di quelle in cui la vaccinazione è obbligatoria a meno che non vi fosse un'esenzione medica. Il suo rifiuto di vaccinarsi ha comportato la sua sospen-

<sup>51</sup> ECtHR, *BAKA v. HUNGARY* (20261/12) 23 giugno 2016.

sione dal lavoro e la perdita totale della sua retribuzione<sup>52</sup>. Il ricorso è stato dichiarato inammissibile per mancato esaurimento dei ricorsi interni da parte del ricorrente. La Corte ha comunque fatto riferimento a diverse decisioni del Consiglio di Stato francese che hanno ritenuto legittime le nuove norme sulla vaccinazione obbligatoria, considerandole anche alla luce della CEDU. L'articolo 14 è stato menzionato nei ricorsi contro la Grecia, presentati da 30 professionisti sanitari che lavorano in modo autonomo o in istituzioni sanitarie pubbliche. Essi lamentano la legge che impone la vaccinazione obbligatoria dei professionisti del settore sanitario contro il Covid-19 come condizione per poter continuare a esercitare la propria professione. I ricorrenti hanno chiesto alla Corte di applicare misure provvisorie per sospendere immediatamente l'applicazione della legge, ma la Corte ha deciso di respingere le richieste di misure provvisorie, ritenendo che fossero al di fuori dell'ambito di applicazione della regola 39 (misure provvisorie). Tali misure potrebbero essere concesse solo in via eccezionale, quando i ricorrenti avrebbero altrimenti affrontato un rischio reale di danno irreversibile<sup>53</sup>. Lo stesso ragionamento potrebbe essere trovato nella decisione di rigetto delle richieste di misure provvisorie nel caso *Abgrall et 671 others c. Francia*<sup>54</sup>, presentata dai vigili del fuoco francesi ai sensi degli articoli 2 e 8 della CEDU in merito alla sospensione dal lavoro per il rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria<sup>55</sup>.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 14 della CEDU, la Corte ha ricevuto la domanda sulla gestione della crisi di sanità pubblica causata dal Covid-19 in Francia. Basandosi sugli articoli 3, 8 e 14 della Convenzione e sull'articolo 1 del Protocollo n. 12, il ricorrente ha affermato che le leggi che hanno creato e imposto un sistema di pass sanitari costituivano un'interferenza discriminatoria con il diritto al rispetto della vita privata e miravano principalmente a costringere gli individui a dare il consenso alla vaccinazione<sup>56</sup>. La Corte ha esaminato la domanda nel merito, avendo ritenuto che il ricorrente non avesse esaurito i rimedi nazionali e avesse abusato del diritto di ricorso (articolo 35-3-a della CEDU). Il signor Zambrano

<sup>52</sup> ECtHR, *Thevenon v. France* (dec.) (46061/21) 13 settembre 2022.

<sup>53</sup> ECtHR, *Press release. Refusal of requests for interim measures in respect of the Greek law on compulsory vaccination of health-sector staff against Covid-19*, 09 settembre 2021.

<sup>54</sup> The application No. 41950/21, *Abgrall et 671 autres c. France*.

<sup>55</sup> ECtHR, *Les demandes de mesures provisoires de 672 sapeurs-pompiers concernant la loi relative à la gestion de la crise sanitaire n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 39 du règlement de la Cour*, CEDH 243 (2021) 25 agosto 2021

<sup>56</sup> ECtHR, *Zambrano v. France* (dec.) (41994/21) 21 settembre 2021.

ha creato un meccanismo per presentare più domande alla CEDU tramite un modulo di domanda generato automaticamente e standardizzato e, grazie a questa tecnica, ne sono state presentate quasi 18.000. Dopo aver analizzato i testi sul sito del ricorrente e i suoi video, la Corte ha stabilito che il ricorrente ha perseguito l'obiettivo di creare «congestione, carico di lavoro eccessivo e arretrati» presso la Corte, per «far deragliare il sistema», ha anche affermato che «paralizzare il funzionamento della Corte europea dei diritti dell'uomo invierà un messaggio forte e chiaro, non solo al governo francese, ma a tutti i governi europei»<sup>57</sup>. La Corte ha anche sottolineato che la domanda era priva di argomenti giuridici.

L'esame di questi casi ci porta all'idea che le domande che sostengono che la vaccinazione obbligatoria contro il COVID per alcuni lavoratori equivaleva alla violazione della CEDU, sono nella maggior parte più emotive che ben articolate. Mancano di ragionamento giuridico sostanziale e di conformità con il requisito di esaurire i ricorsi interni.

L'approccio della CEDU alla vaccinazione obbligatoria dei lavoratori potrebbe essere dedotto dal suo ragionamento in *Vavříčka* e altri contro la Repubblica ceca sulla vaccinazione obbligatoria degli alunni considerata ai sensi dell'articolo 8<sup>58</sup>. La domanda è stata presentata diversi anni prima della pandemia di Covid, ma la sentenza è stata pronunciata durante la stessa. Supponiamo che i giudici, forniti di un ragionamento molto elaborato sull'assenza di violazione, abbiano anche tenuto a mente le misure Covid quando hanno scritto di altri tipi di vaccinazione. Il Covid è stato menzionato anche nella presentazione dei terzi intervenienti, in particolare, del governo francese<sup>59</sup>. I ricorrenti hanno sostenuto che le varie conseguenze per loro derivanti dal mancato rispetto dell'obbligo statutario di vaccinazione erano incompatibili con il loro diritto al rispetto della vita privata ai sensi dell'articolo 8 della Convenzione. Alcuni hanno anche lamentato una violazione dell'articolo 9 della Convenzione e dell'articolo 2 del Protocollo n. 1. Alcuni punti del ragionamento della Corte in questo caso avevano una rilevanza diretta per la vaccinazione obbligatoria dei lavoratori: in primo luogo, ha riconosciuto che la vaccinazione obbligatoria, in quanto intervento medico involontario, rappresenta un'ingerenza nel diritto al rispetto della vita privata ai sensi dell'articolo 8 della Convenzione<sup>60</sup>. Per determinare se questa

<sup>57</sup> *Ibidem*, par. 11.

<sup>58</sup> ECtHR, *Vavříčka and Others v. the Czech Republic* [GC] (47621/13 3867/14 73094/14) 08 aprile 2021.

<sup>59</sup> *Ibidem*, paras. 210, 212.

<sup>60</sup> ECtHR, *Solomakhin v. Ukraine* (24429/03) 15 March 2012, par. 33.

interferenza comportasse una violazione dell'articolo 8 della Convenzione, la Corte ha esaminato se la vaccinazione fosse «conforme alla legge», perseguisse uno o più degli obiettivi legittimi ivi specificati e fosse proporzionata all'obiettivo perseguito. Ha fatto riferimento a numerosi atti internazionali, al parere dell'OMS, alla prassi di altri stati europei e ha formulato le seguenti importanti posizioni legali che giustificano la vaccinazione obbligatoria:

- esisteva un consenso generale tra le Parti contraenti, fortemente sostenuto da organismi specializzati internazionali, sul fatto che la vaccinazione fosse uno degli interventi sanitari più efficaci ed economici e che ogni Stato dovesse mirare a raggiungere il più alto livello possibile di vaccinazione;
- le questioni di politica sanitaria rientravano nel margine di apprezzamento delle autorità nazionali che erano nella posizione migliore per valutare le priorità e le esigenze sociali
- la vaccinazione obbligatoria non è un dovere assoluto, in quanto è consentita un'esenzione dal dovere in particolare per quanto riguarda i bambini con una controindicazione permanente alla vaccinazione
- non esiste alcuna disposizione che consenta la somministrazione forzata della vaccinazione
- le garanzie procedurali erano previste dal diritto nazionale
- esiste un consenso generale sull'importanza vitale di questo mezzo per proteggere le popolazioni da malattie che possono avere gravi effetti sulla salute individuale e che, in caso di gravi epidemie, possono causare disordini nella società
- la sicurezza dei vaccini in uso rimane sottoposta a monitoraggio continuo da parte delle autorità competenti<sup>61</sup>.

Si potrebbe presumere che la maggior parte delle misure anti-Covid imposte nei luoghi di lavoro e la vaccinazione obbligatoria di alcuni lavoratori nei paesi del Consiglio d'Europa corrispondessero ai requisiti formulati dalla Corte in *Vavříčka* e altri contro la Repubblica Ceca. Sebbene si debba decidere caso per caso, la vaccinazione obbligatoria di per sé non violerebbe questi diritti fondamentali; tuttavia, le sanzioni relative al rifiuto della vaccinazione possono sollevare questioni di proporzionalità<sup>62</sup>. Gli studiosi osservano che la vaccinazione obbligatoria è concepibile per malattie particolarmente contagiose e associate a rischi considerevoli, mentre il vaccino offerto è sicuro ed efficace<sup>63</sup>.

<sup>61</sup> ECtHR, *Vavříčka and Others v. the Czech Republic*, paras. 290-307.

<sup>62</sup> S. HUNGLER, *Compulsory Vaccination and Fundamental Human Rights in the World of Work*, *Studia Iuridica Lublinensia*, 2022, 31.1, 63-77.

<sup>63</sup> A. KRASSER, *Compulsory Vaccination in a Fundamental Rights Perspective: Lessons from the ECtHR*, *ICL Journal*, 15, 2, 2021, 207-233, doi.org/10.1515/icl-2021-0010.

Nel 2022 la Corte EDU ha esaminato diversi casi interessanti sulla discriminazione. In particolare, in *Benkharbouche e Janah contro Regno Unito*<sup>64</sup>, ha dovuto decidere se l'immunità delle ambasciate straniere in relazione alle richieste di lavoro presentate da cittadini non britannici costituisca una violazione del diritto a un giusto processo e alla discriminazione. Il caso ha unito due ricorsi di lavoratori domestici, cittadini marocchini, impiegati dalla Repubblica del Sudan e dallo Stato della Libia. Davanti ai tribunali britannici hanno sostenuto una serie di gravi violazioni come il mancato pagamento del salario minimo, le molestie, gli orari di lavoro eccessivi e il licenziamento ingiusto. Ai sensi dello *State Immunity Act* del 1978, lo Stato estero è immune se al momento della stipula del contratto l'individuo non era né un cittadino del Regno Unito né vi risiedeva abitualmente o se le parti del contratto avevano diversamente concordato per iscritto. Sebbene il Regno Unito abbia riconosciuto la violazione degli articoli 6 e 14 della CEDU, la Corte ha deciso di prendere in considerazione tali ricorsi. La CEDU ha rilevato che la somma dei danni che il Regno Unito era disposto a pagare «è significativamente inferiore agli importi che avrebbe concesso in relazione alla giusta soddisfazione». Ha riscontrato la violazione degli articoli 6 e 14 della CEDU.

Un altro caso di discriminazione è stato preso in considerazione ai sensi dell'articolo 1 del Protocollo 12. In contrasto con la formulazione dell'articolo 14 della CEDU, esso fornisce protezione in caso di discriminazione nella realizzazione di qualsiasi diritto, non limitato a quelli stabiliti nella Convenzione. L'applicazione in *Pinkas e altri contro Bosnia ed Erzegovina*<sup>65</sup> è stata presentata dal gruppo di impiegati giudiziari in merito al mancato pagamento di indennità per pasti, viaggio e separazione familiare, mentre tali pagamenti erano stati effettuati ai giudici. Prima di ciò, insieme ai giudici avevano presentato una richiesta congiunta a livello nazionale. Ma il caso è stato diviso in due in base allo status dei ricorrenti: giudici o impiegati. E alla fine ai ricorrenti sono state concesse tali indennità solo per il periodo successivo a gennaio 2013, mentre ai giudici erano state concesse tali indennità anche per il periodo precedente al 2013. Questa differenza di trattamento non è stata spiegata dal Governo. La Corte EDU ha sottolineato che le differenze basate sullo status di una persona potrebbero costituire discriminazione e ha ritenuto che gli impiegati giudiziari e i giudici si trovassero in una situazione relativamente simile,

<sup>64</sup> ECtHR, *Benkharbouche and Janah v. the United Kingdom* (19059/18 and 19725/18) 05 aprile 2022.

<sup>65</sup> ECtHR, *Pinkas and Others v. Bosnia and Herzegovina* (8701/21) 04 ottobre 2022.



poiché lo stesso regime giuridico si applicava a entrambe le categorie in relazione ai pagamenti in questione. Ha ritenuto irrilevante il fatto che il loro status giuridico fosse diverso sotto molti altri aspetti.

Questo caso è degno di nota perché aggiunge una nuova linea ai casi sulla discriminazione sul posto di lavoro sottolineando che qualsiasi altro status potrebbe essere considerato un motivo discriminatorio. Inoltre, dimostra che il problema della discriminazione è considerato serio dalla CEDU. Dall'adozione del Protocollo 14 alla Convenzione, il ricorrente deve dimostrare di aver subito uno svantaggio significativo<sup>66</sup>, il fatto che questo caso sia stato considerato prova che il mancato pagamento discriminatorio di alcune indennità raggiunge il livello necessario di 'svantaggio significativo'. Considerando la differenza di trattamento ai sensi delle disposizioni dell'articolo 14 o dell'articolo 2 del Protocollo 14, la Corte è particolarmente rigorosa nel valutare la differenza basata esclusivamente sul sesso del ricorrente<sup>67</sup>.

Nel più recente caso *Moraru e Marin V. Romania*<sup>68</sup>, ha seguito questa linea.

La domanda riguardava l'incapacità delle dipendenti pubbliche donne che avevano raggiunto l'età pensionabile stabilita per le donne di continuare a lavorare fino al raggiungimento dell'età pensionabile stabilita per gli uomini. La questione delle diverse età stabilite per la pensione per donne e uomini è una questione spinosa. Nel 2006 la Grande Camera ha stabilito che questa «differenza di trattamento è stata adottata al fine di attenuare la disuguaglianza finanziaria e le difficoltà derivanti dal tradizionale ruolo non retribuito delle donne di prendersi cura della famiglia in casa piuttosto che guadagnare denaro sul posto di lavoro»<sup>69</sup>. E che tale misura è «ragionevolmente e oggettivamente giustificata su questo terreno finché i cambiamenti sociali ed economici non elimineranno la necessità di un trattamento speciale per le donne»<sup>70</sup> mentre gli Stati hanno un ampio margine di apprezzamento per determinare tale momento. Nel 2006, ancora in 24 paesi del Consiglio d'Europa l'età pensionabile era diversa per uomini e donne<sup>71</sup>. Da allora molto è cambiato e ci sono stati diversi casi della CGUE in cui la corte ha ritenuto che tale differenza contraddice il

<sup>66</sup> The Protocol No. 14 (CETS No. 194), entrato in vigore il 1° giugno 2010.

<sup>67</sup> ECtHR, *Markin Konstantin v. Russia* (no. 30078/06) Grand Chamber, 22 marzo 2012; *Emel Boyraz v. Turkey* (61960/08) 2 dicembre 2014, *Hülya Ebru Demirel v. Turkey* (30733/08) 19 giugno 2018.

<sup>68</sup> ECtHR, *Moraru and Marin V. Romania* (53282/18 and 31428/20) 20 dicembre 2022.

<sup>69</sup> ECtHR, *Stec and Others V. The United Kingdom* (65731/01 and 65900/01) GC, 12 aprile 2006. Par. 61.

<sup>70</sup> *Ibidem*, Par. 66.

<sup>71</sup> *Ibidem*, Par. 37.

diritto dell'UE<sup>72</sup>. Oggigiorno, la maggior parte dei paesi ha introdotto la stessa età o il processo graduale per raggiungere la stessa età pensionabile.

Considerando il caso *Moraru e Marin contro Romania*, la CEDU ha sottolineato che due tipi di discriminazione potrebbero essere applicabili nei confronti di uno dei ricorrenti: in base al sesso e anche alla differenza di trattamento tra dipendenti pubblici e lavoratrici assunte ai sensi del Codice del lavoro. A queste ultime lavoratrici era stato concesso a quel tempo il diritto di rimanere al lavoro fino all'età pensionabile stabilita per gli uomini. Alla fine, la Corte ha esaminato il reclamo dal punto di vista dell'accusa di discriminazione basata solo sul sesso. Ma ha affermato che avrebbe preso in considerazione gli aspetti rilevanti delle diverse normative sul lavoro interno in vigore a quel tempo. Pertanto, la Corte ha lasciato i motivi per la considerazione di diversi tipi di relazioni di lavoro (pubbliche o private) come motivo di discriminazione ai sensi della CEDU.

La CEDU non ha trovato alcuna giustificazione per il divieto stabilito di lavoro dopo il raggiungimento dell'età pensionabile stabilita per le donne. Ha inoltre sottolineato che i tribunali nazionali non hanno fornito alcuna spiegazione su come le loro decisioni di non consentire ai ricorrenti di continuare a lavorare fossero compatibili con la Convenzione o con il diritto UE applicabile. Mentre uno dei ricorrenti ha sostenuto esplicitamente che la cessazione del suo impiego era stata contraria al diritto UE applicabile. La Corte EDU ha riscontrato la violazione dell'articolo 1 del Protocollo 12 della CEDU e non ha preso in considerazione la violazione dell'articolo 8. Questa sentenza non affronta direttamente l'istituzione di diverse età pensionabili per uomini e donne, coprendo solo i casi di divieto di impiego, tuttavia la posizione della CEDU sembra chiara anche su questo punto. Presumibilmente, se il caso simile a *Stec contro Regno Unito* fosse stato preso in considerazione oggigiorno, la Corte EDU avrebbe lasciato meno margine di apprezzamento agli Stati e avrebbe considerato l'età pensionabile uguale come parametro di riferimento europeo.

L'ultimo ma sicuramente non il caso meno importante sulla discriminazione che vale la pena menzionare riguarda il rifiuto discriminatorio di sostenere l'esame di ammissione per studiare medicina militare a cau-

<sup>72</sup> CJEU, Judgment of 26 marzo 2009, *Commission v Greece*, C-559/07, non pubblicato, EU:C:2009. judgment of 18 November 2010, *Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist*, case no. C-356/09, EU:C:2010:703; Also, *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1991) C262/88. In questo noto caso, la CGUE ha stabilito che l'imposizione di condizioni di età basate sul genere per l'ammissibilità ai regimi pensionistici professionali privati violava l'articolo 157 TFUE.

sa delle caratteristiche fisiche del richiedente. Il richiedente in *Moraru V. Romania*<sup>73</sup> è stata ritenuta inadatta a studiare medicina militare perché il suo peso (44 kg) e la sua altezza (150 cm) erano al di sotto dei requisiti stabiliti dalla legge nazionale. Il caso è stato esaminato alla luce del diritto all'istruzione e delle disposizioni di non discriminazione dell'articolo 14. Tuttavia, avrebbe potuto essere anche, a nostro avviso, considerato ai sensi dell'articolo 8, poiché era in gioco il diritto di esercitare una determinata professione e quindi stabilire e sviluppare relazioni di natura professionale. Esaminando il caso, la Corte ha osservato che anche le caratteristiche fisiche della persona potrebbero costituire il motivo di discriminazione stabilito dall'articolo 14. Ha sottolineato che «i limiti antropometrici stabiliti dalla legge erano diversi per i candidati uomini e donne e che la ricorrente non ha avanzato alcuna affermazione secondo cui tali limiti davano luogo a discriminazione sulla base del sesso» (paragrafo 43). Nel procedimento interno, l'imposizione del requisito relativo alle dimensioni della ricorrente era giustificata dallo scopo di garantire che l'esercito fosse idoneo a partecipare a qualsiasi missione. La Corte EDU, tuttavia, non è stata soddisfatta da questa spiegazione e ha criticato i tribunali nazionali per non aver fornito alcuna giustificazione in merito al collegamento tra le dimensioni di un candidato e la sua forza. Ha sottolineato che non è stato dimostrato che fossero a loro disposizione studi, ricerche o dati statistici, o qualsiasi tipo di prova empirica, che avrebbero potuto informare le loro decisioni. Tenendo conto anche del fatto che i requisiti relativi alle dimensioni degli studenti sono stati recentemente ritirati, la Corte ha riscontrato la violazione dell'articolo 14 della Convenzione, in combinato disposto con l'articolo 2 del Protocollo n. 1 (diritto all'istruzione). Questo caso è particolarmente interessante se si considera il rifiuto della Corte di considerare un caso piuttosto simile contro l'Italia nel 2014. Elena Genero ha presentato il reclamo per il rifiuto di assumerla come pompiere a causa della sua altezza. La sua altezza era di circa 160-161 cm, mentre il requisito minimo di altezza era di 165 cm. La Corte EDU ha ritenuto inammissibile la domanda, ma non ha specificato i motivi di inammissibilità<sup>74</sup>. La stessa ha quindi portato il caso davanti al Comitato per i diritti umani, che ha ritenuto che tale requisito viola due articoli del Patto internazionale

<sup>73</sup> ECtHR, *Moraru v. Romania* (64480/19) 08 novembre 2022.

<sup>74</sup> Il caso non è stato trovato nel database HUDOC. Le informazioni sono state prese dalle opinioni dell'HRC, Comitato per i diritti umani, *Elena Genero v. Italy*. Opinioni adottate dal Comitato ai sensi dell'articolo 5, (4) del Protocollo facoltativo, riguardante la comunicazione n. 2979/2017 (CCPR/C/128/D/2979/2017) 28 maggio 2020.

sui diritti civili e politici: l'articolo 25 (diritto di accedere, in condizioni generali di uguaglianza, ai pubblici impieghi nel proprio Paese) e l'articolo 26 (divieto generale di discriminazione).

#### 4. *Conclusioni*

La revisione dei casi di discriminazione sul posto di lavoro illustra l'ampia varietà dei motivi di discriminazione e l'accessibilità della Corte europea dei diritti dell'uomo per la protezione delle vittime della discriminazione sul posto di lavoro. L'elenco aperto dei motivi di discriminazione rende questa corte particolarmente attraente per i ricorrenti provenienti da quei paesi che forniscono protezione solo contro i motivi specificati nel diritto dell'UE<sup>75</sup>. Ad esempio, né le caratteristiche fisiche di una persona né lo status di un dipendente pubblico sono riconosciuti come motivi di discriminazione a livello dell'UE<sup>76</sup>. È un altro motivo per cui la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, uno strumento regionale per i diritti umani, potrebbe essere un meccanismo unico per la protezione efficiente delle vittime di discriminazione per i lavoratori di quarantasei paesi, membri del Consiglio d'Europa. Inoltre, va menzionato che l'adozione del 12° Protocollo ha semplificato la protezione contro la discriminazione sul posto di lavoro poiché la nuova norma proibisce qualsiasi discriminazione nella realizzazione di qualsiasi diritto, non limitandola ai diritti stabiliti nella CEDU. Come è stato dimostrato nel documento, la CEDU considera sempre più spesso i casi di discriminazione alla luce dell'articolo 1 del Protocollo 12, che proibisce la discriminazione nella realizzazione di qualsiasi diritto, non solo quelli garantiti dalla CEDU come previsto dall'articolo 14. Ciò significa che questo protocollo, ratificato solo da 20 stati del Consiglio d'Europa<sup>77</sup>, ha già iniziato a 'portare frutti' e a proteggere i diritti delle persone anche nei casi in cui non sono coinvolti altri diritti convenzionali.

<sup>75</sup> V., per esempio, C.B. OLSEN, *When mandatory exercise at work meets employees' rights to privacy and non-discrimination: a comparative and European perspective*, *European labour law journal*, 2021, 12.3, 338-362.

<sup>76</sup> Sull'approccio dell'UE alla discriminazione, v. U. BELAVUSAU, *Henrard K. A Bird's Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives*, *German Law Journal*, 2019, 20(5), 614-636. doi:10.1017/glj.2019.53.

<sup>77</sup> [sdg.humanrights.dk/en/instrument/signees/2470](https://sdg.humanrights.dk/en/instrument/signees/2470).

## Bibliografia

Belavusau U, Henrard K. A Bird's Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives. *German Law Journal*. 2019;20(5):614-636.

Hendricks, Alicia. Gruba and Others V. Russia: The ECtHR Repeats Its Konstantin Markin V. Russia Jurisprudence But (Again) Misses A Child-Oriented Perspective. October 01, 2021. <https://strasbourgobservers.com/2021/10/01/gruba-and-others-v-russia-the-ecthr-repeats-its-konstantin-markin-v-russia-jurisprudence-but-again-misses-a-child-oriented-perspective/>

Hungler, Sara. "Compulsory Vaccination and Fundamental Human Rights in the World of Work." *Studia Iuridica Lublinensia* 31.1 (2022): 63-77.

Krasser, Anja. "Compulsory Vaccination in a Fundamental Rights Perspective: Lessons from the ECtHR" *ICL Journal*, vol. 15, no. 2, 2021, pp. 207-233. <https://doi.org/10.1515/icl-2021-0010>.

Olsen, Céline Brassart. "When mandatory exercise at work meets employees' rights to privacy and non-discrimination: a comparative and European perspective." *European labour law journal* 12.3 (2021): 338-362.

Timmer, Alexandra. Of firearms and weak women: sex discrimination in Hülya Ebru Demirel v. Turkey, 31.07.2018 <https://strasbourgobservers.com/2018/07/31/of-firearms-and-weak-women-sex-discrimination-in-hulya-ebru-demirel-v-turkey/#more-4206> (accessed 20/02/2019).

Villiger, Mark E. "Prohibition of Discrimination (Article 14 of the Convention)." *Handbook on the European Convention on Human Rights*. Brill Nijhoff, 2022, pp. 580-591.

LA RECENTE GIURISPRUDENZA DELLA CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO: UN FOCUS SULLA DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO. – Riassunto. L'articolo offre un'analisi degli ultimi sviluppi della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) in materia di discriminazione, con particolare attenzione alla discriminazione sul luogo di lavoro e all'emergere di nuovi motivi di discriminazione all'interno della categoria dei dipendenti pubblici. L'autrice fornisce un'analisi completa dell'approccio della Corte all'interpretazione della discriminazione sul lavoro. L'articolo colloca la discriminazione nel più ampio contesto dei diritti umani, sottolineando il ruolo centrale della Corte europea dei diritti dell'uomo nel sostenere i principi di uguaglianza e non discriminazione. I casi considerati nell'articolo sono passati quasi inosservati tra gli studiosi del diritto del lavoro e forniscono esempi concreti di tutela dei diritti umani. Il documento copre un'ampia gamma di questioni relative alla discriminazione sul la-

voro: l'accesso al lavoro, il divieto di assunzione dopo il raggiungimento dell'età pensionabile prevista per le donne, la discriminazione sulla base dell'orientamento e dell'identità sessuale, le misure Covid, discriminazione basata su caratteristiche fisiche, ecc. Lo studio della posizione giuridica della Corte europea dei diritti dell'uomo in questi casi potrebbero essere molto utili per ulteriori ricerche sulla discriminazione sul posto di lavoro e per la formulazione di argomentazioni in casi simili da parte di avvocati praticanti del Consiglio d'Europa.

RECENT JURISPRUDENCE OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS: A FOCUS ON WORKPLACE DISCRIMINATION. – Summary. This article offers an analysis of the latest developments in the case-law of the European Court of Human Rights (ECtHR) pertaining to discrimination, with a particular emphasis on workplace discrimination and the emergence of novel grounds for discrimination within the category of public servants. The author provides a comprehensive analysis of the Court's approach to the interpretation of discrimination at work. The article places discrimination within the broader context of human rights, emphasizing the ECtHR's pivotal role in upholding the principles of equality and non-discrimination. The cases considered in this paper have been almost unnoticed in the labour law scholarships and provide actual examples of the human rights protection of labour rights. The paper covers a broad range of the issues related to discrimination at work: access to profession, ban on employment after the reach of the retirement age stipulated for women, discrimination on the grounds of sexual orientation and identity, Covid measures, discrimination based on physical characteristics, etc. The information about the legal position of the ECtHR in these cases might be very helpful for the further research on workplace discrimination and for the formulating the arguments in similar cases by practicing lawyers in the Council of Europe.