

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE



FORMAZIONE PER I CENTRI PER L'IMPIEGO

*Le discriminazioni nell'accesso all'occupazione e ai
servizi per l'impiego*

dott.ssa Bianca Cassai – L'Altro Diritto



La normativa nazionale

Il principio di uguaglianza e il divieto di discriminazione



Art. 3 Cost.
principio di
uguaglianza

Art. 2 TU
immigrazione
parità di
trattamento dei
cittadini stranieri
rispetto ai
cittadini italiani

**I
principi
generali
di
diritto
interno**



Art. 3 Costituzi one

Art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di **sexso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali**. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Art. 2 testo unico immigr azione

"Allo straniero (...) sono riconosciuti i diritti fondamentali della persona umana (...). Lo straniero (...) gode dei diritti in materia civile attribuiti al cittadino italiano. La Repubblica italiana, (...), **garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel suo territorio e alle loro famiglie parità di trattamento** e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. Lo straniero regolarmente soggiornante partecipa alla vita pubblica locale. **Allo straniero e' riconosciuta parità di trattamento con il cittadino** relativamente alla tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi legittimi, **nei rapporti con la pubblica amministrazione e nell'accesso ai pubblici servizi**, nei limiti e nei modi previsti dalla legge."

Art. 43 T.U. Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi

Ai fini del presente capo, costituisce discriminazione ogni comportamento che, **direttamente** o **indirettamente**, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità', dei diritti umani e delle libertà' fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

Art. 43 T.U. Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi

Con questa definizione il legislatore nazionale:

- 1. Recepisce la tradizionale distinzione di derivazione europea tra discriminazione diretta e indiretta
- 2. Ci dice che la discriminazione opera in maniera oggettiva e prescinde dalla intenzionalità del soggetto agente

Articolo 44 T.U. immigrazione L'azione giurisdizionale

- Co1. Quando il comportamento di un privato o della **pubblica amministrazione** produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è **possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.**

Art. 15 Statuto dei Lavoratori

“nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) **subordinare l'occupazione** di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) **licenziare un lavoratore**, discriminarlo nella **assegnazione** di qualifiche o mansioni, nei **trasferimenti**, nei **provvedimenti disciplinari**, o **recargli altrimenti pregiudizio** a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. **Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali**”

Il principio di parità di trattamento nel diritto UE

Il **diritto dell'Unione europea**, sia primario che derivato, sancisce un generale principio di parità di trattamento dei cittadini europei e dei cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti rispetto ai cittadini italiani sia nell'**accesso al lavoro** che nel godimento delle prestazioni di sicurezza sociale

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE



Il principio di parità di trattamento nel diritto UE

SI TRATTA DI UN PRINCIPIO FONDAMENTALE DEL DIRITTO UE
DIRETTAMENTE APPLICABILE CHE SI PONE COME COGENTE NON
SOLO NEI CONFRONTI DEL LEGISLATORE MA ANCHE DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEI PRIVATI

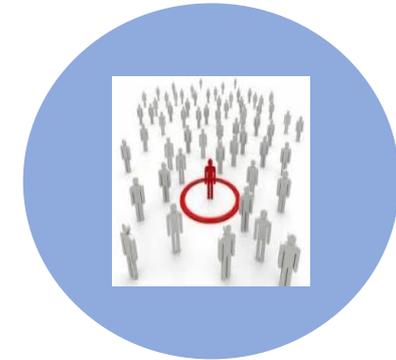
**La pubblica amministrazione ha dunque il dovere di
disapplicare ogni atto, anche normativo, che si ponga in
contrasto con il generale principio di non discriminazione**



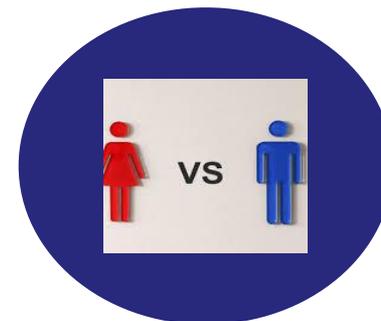
Caratteri della discrimina zione giuridica mente rilevante



**SOGGETTIVITÀ E
DISCRIMINAZIONE**



**RISULTATO DELLA
DISCRIMINAZIONE**



**MODELLO DI
COMPARAZIONE**





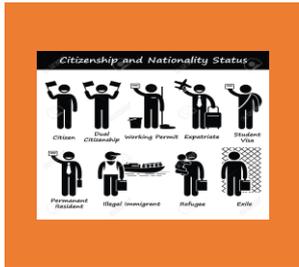
Non è sempre possibile individuare un termine di comparazione al fine di individuare il trattamento sfavorevole (es. donne in gravidanza).

In questi casi il legislatore prevede delle presunzioni legali tali per cui la situazione è di per sé considerata come **oggettivamente discriminatoria**

Critica alla comparazione necessaria

Impossibilità di individuare il soggetto comparatore

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE



ETNICO-RAZZIALE
ORIGINE
ETNICA/NAZIONA
LE, ASCENDENZA,
PROVENIENZA
FAMILIARE,
APPARTENENZA
AD UNA
MINORANZA
NAZIONALE,
LINGUA, LUOGO DI
NASCITA.



IDENTITÀ DI
GENERE/ORIENT
AMENTO
SESSUALE



ETÀ

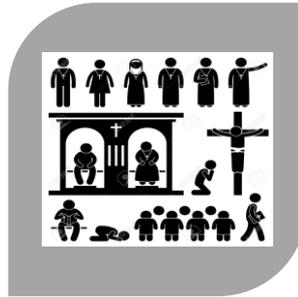
FATTORI DI
DISCRIMINA
ZIONE
(cd. *protected
grounds*)



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE



DISABILITÀ



RELIGIONE



CONVINZIONI
PERSONALI

FATTORI DI
DISCRIMINAZIONE
(cd.
protected grounds)



N.B. I fattori di
discriminazione
sono concepiti
nello schema della
categoria aperta

GIURISPRUDE
NZA
EVOLUTIVA
DELLE CORTI
NELLA
TUTELA
ANTIDISCRIMI
NATORIA

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
*OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE*

Discriminazioni Tassonomia minima



DISCRIMINAZIONE
PERCEPITA

DISCRIMINAZIONE
PERTINENTE

Diretta

Indiretta

Per associazione

Molestie

Ordine di discriminare

potenziale

Forme di discriminazione



Discriminazione diretta:
quando per motivi di razza,
origine etnica, credo
religioso o personale,
disabilità, età o
orientamento sessuale (e
nazionalità –art. 43 T.U.),
una persona è trattata
meno favorevolmente di
quanto sia, sia stata o
sarebbe in una situazione
analogia.

**Discriminazione
diretta**



Discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, che professano un credo religioso o personale, che sono portatori di una disabilità o hanno una determinata età o un orientamento sessuale (o nazionalità – art. 43 T.U.) in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone A MENO CHE il criterio, la prassi o la disposizione siano oggettivamente giustificate da una **finalità legittima** e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano **appropriati e necessari**.

Discriminazione indiretta



Nella discriminazione indiretta



Il primo criterio da identificare è una **regola neutrale**, quindi che apparentemente non crea alcuna situazione di differenziazione.



Il secondo passaggio è verificare se la regola pone nella sua concreta applicazione un gruppo in una **situazione più sfavorevole**.



“Il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale configura una discriminazione diretta nell’assunzione ai sensi della dir. 2000/43 in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a **dissuadere fortemente determinati candidati dal presentare le proprie candidature e, quindi, a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro**” (sentenza 10-7-2008 C-54/07 Feryn Corte di Giustizia UE; in Italia: Tribunale di Milano, ord. 2 maggio 2011; Tribunale di Milano, ord. 20 luglio 2009, ma anche Tribunale Vicenza, ord. n. 87/12 dd. 12.01.2012 di conferma ord. 31.05.2011).

**Discriminazione
potenziale**





Discriminazioni istituzionali

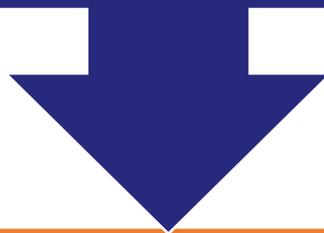


Discriminazioni tra privati

Il soggetto discriminatore



La principale caratteristica negativa delle discriminazioni istituzionali è data dall'amplificazione del fenomeno della normalizzazione della discriminazione.



Come conseguenza del principio del legittimo affidamento si avrà un'inversione del rapporto tra discriminazione percepita e pertinente: nelle discriminazioni istituzionali il tasso tra discriminazioni percepite e discriminazioni pertinenti (alto nelle discriminazioni interpersonali) è basso o zero.

**Il
fenomeno
dell'inver
sione
percettiva**



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
*OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE*

Casi studi: forme di discriminazione nell'accesso e nelle condizioni di impiego



L'accesso al lavoro



Ricerca del personale e indagini sul lavoratore

In tutte le fasi di ricerca del personale la legge impone al datore di lavoro di astenersi da ogni tipo di condotta pregiudizievole e discriminatoria

Sono vietati gli annunci di lavoro che escludano alcuni soggetti per motivi di nazionalità, genere, età, condizioni personali etc.

Sono ad esempio vietati gli accertamenti preventivi sullo stato di gravidanza della lavoratrice (art. 41, co. 3 lett. b), D. Lgs. 81/08)



Forma di discriminazione: ordine di discriminare

è discriminatoria la condotta del datore di lavoro che si rivolge ad una agenzia di somministrazione o ad altro intermediario dicendogli di selezione per la sua impresa solo personale femminile (discriminazione di genere), o solo personale italiano (discriminazione per nazionalità).

Discriminazione indiretta di genere nell'accesso al lavoro

richiedere ai fini dell'assunzione un requisito di statura minima identico per gli uomini e per le donne viola in principio di eguaglianza sostanziale di cui agli art. 3 e 37 Cost, e dunque è causa di una discriminazione indiretta poiché svantaggia la donna in modo proporzionalmente maggiore rispetto all'uomo, in considerazione di una differenza fisica statisticamente ed obiettivamente dipendente dal sesso (Corte Costituzionale 163/1993)

Cassazione civile n. 3196 del 4/2/2019

Trenitalia viene condannata per aver previsto nella procedura di assunzione di personale con qualifica di Capo Treno Servizi il requisito il limite staturale di 160 cm indifferentemente per uomini e donne prevedendo dunque un criterio indirettamente discriminatorio.



Deroga al principio generale di non discriminazione

Lavoratori dello spettacolo: L'assunzione può essere condizionata all'appartenenza ad un determinato sesso se ciò è essenziale alla natura del lavoro o della prestazione



Accesso al pubblico impiego: caso di discriminazione istituzionale



- In seguito alle modifiche apportate all'art. 38 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico sul pubblico impiego) la legge sull'accesso al pubblico impiego prevede che: "Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano ai cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria".
- **l'unico caso** in cui è consentito subordinare l'ammissione ai concorsi pubblici al requisito della cittadinanza italiana è quello in cui le mansioni del posto di lavoro implicino "***esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri***" ovvero attengano "***alla tutela dell'interesse nazionale***".

Il soggetto discriminatore e discriminazione potenziale

L'avviso di selezione di selezione pubblica adottato dall'amministrazione che pone un requisito di accesso discriminatorio è sanzionabile mediante l'azione antidiscriminatoria (ex art 44 TUIImm.) e costituisce una discriminazione potenziale, in quanto la lesione si realizza nei confronti della generalità dei soggetti che appartengono al gruppo discriminato.

Condizioni di impiego



SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)
22 gennaio 2019. Cresco Investigation GmbH
Contro Markus Achatzi,

Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Cresco Investigation GmbH e il sig. Markus Achatzi in merito al diritto di quest'ultimo di beneficiare di un'indennità complementare alla retribuzione percepita per le prestazioni svolte nel corso di un Venerdì santo.



- IL DIRITTO AUSTRIACO riconosce il Venerdì santo come giorno festivo retribuito, con un periodo di riposo di 24 ore, per i membri delle Chiese evangeliche di confessione augustana e di confessione elvetica, della Chiesa vetero-cattolica e della Chiesa evangelica metodista (in prosieguo: le «chiese indicate nell'ARG»). Se, tuttavia, un membro di una di tali chiese lavora in tale giorno, egli ha diritto a una retribuzione supplementare per detto giorno festivo «**indennità per giorno festivo**»

La questione pregiudiziale verte sul se il diritto dell'unione europea in materia di parità di trattamento nelle condizioni di lavoro osta ad una normativa nazionale che prevede una indennità per giorno festivo ai soli membri appartenenti formalmente ad una delle religioni indicate nell'ARG.



Decisione:

«la normativa di cui trattasi nel procedimento principale istituisce una differenza di trattamento fondata direttamente sulla religione dei lavoratori. Infatti, il criterio di differenziazione cui ricorre tale normativa deriva direttamente dall'appartenenza dei lavoratori a una determinata religione».



La cessazione del rapporto di lavoro



Art. 4 Legge 604/1966

il licenziamento discriminatorio

*il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è **nullo**, indipendentemente dalla motivazione adottata*



Art. 54 d. lgs. 151/01

licenziamento discriminatorio (tutela della maternità e paternità)

- *Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.*
- *(...) il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.*



Il licenziamento per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c. comminato al dipendente disabile integra un'ipotesi di **discriminazione indiretta** (cfr. Corte di Cassazione che con sentenza del 12 aprile 2017, n. 9395; Trib. Milano sentenza n. 2875/16)



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE

La normativa sovranazionale



I trattati istitutivi dell'Unione europea

Articolo 19 TFUE (ex articolo 13 del TCE) 1. *Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per **combattere le discriminazioni** fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.*



Regolamenti e direttive



I REGOLAMENTI EUROPEI SONO DIRETTAMENTE APPLICABILI E NON NECESSITANO DI NORME DI RECEPIMENTO DA PARTE DELLO STATO MEMBRO



LE DIRETTIVE UE DEVONO ESSERE RECEPITE DAGLI STATI MEMBRI CON SPECIFICHE LEGGI DI RECEPIMENTO PER ESSERE APPLICABILI



TUTTAVIA Tra le direttive si distinguono le direttive self-executing che sono invece direttamente applicabili come i regolamenti

Regolamento 883/04

Articolo 3 Ambito d'applicazione

«ratione materiae»



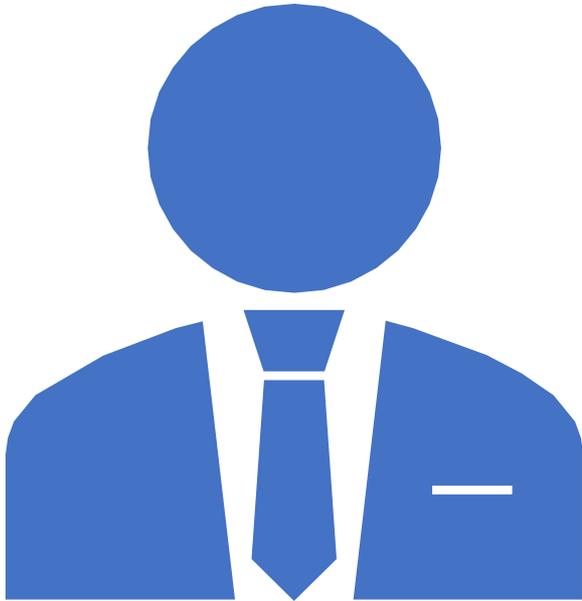
Allegato X (per l'Italia)

- a) Pensioni sociali per persone sprovviste di reddito (legge n. 153 del 30 aprile 1969);
- b) pensioni, assegni e indennità per i mutilati e invalidi civili (leggi n. 118 del 30 marzo 1971, n. 18 dell'11 febbraio 1980 e n. 508 del 23 novembre 1988);
- c) pensioni e indennità per i sordomuti (leggi n. 381 del 26 maggio 1970 e n. 508 del 23 novembre 1988);
- d) pensioni e indennità per i ciechi civili (leggi n. 382 del 27 maggio 1970 e n. 508 del 23 novembre 1988);
- e) integrazione delle pensioni al trattamento minimo (leggi n. 218 del 4 aprile 1952, n. 638 dell'11 novembre 1983 e n. 407 del 29 dicembre 1990);
- f) integrazione dell'assegno di invalidità (legge n. 222 del 12 giugno 1984);
- g) assegno sociale (legge n. 335 dell'8 agosto 1995);
- h) maggiorazione sociale (articolo 1, commi 1 e 12 della legge n. 544 del 29 dicembre 1988 e successive modifiche).

Le direttive antidiscriminazione

DIRETTIVA 2000/43/CE dd. 29.07.2000
("Direttiva Razza" attuazione della **parità di trattamento** fra le persone indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica**")

DIRETTIVA 2000/78/CE dd. 27.11.2000
("Direttiva Occupazione" quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro": **divieto di discriminazioni fondate sulla religione e le convinzioni personali, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale**)



La direttiva occupazione

Ambito di applicazione:
Lavoro e occupazione
inclusa formazione
professionale

Con riguardo a **tutti i
fattori di discriminazione**
(religione, orientamento
sessuale, convinzioni
personali, etc)

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE



a) **Lavoro e occupazione inclusa formazione professionale;**



b) **Protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;**



c) **Prestazioni sociali;**



d) **Istruzione;**



e) **Accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.**

**Direttiva
razza:
ambiti di
applicazione**



La corte di Giustizia dell'Unione europea ha più volte ribadito che le norme esplicative di divieti di discriminazione contenuti nelle direttive UE sono direttamente applicabili nell'ambito dell'ordinamento nazionale del singolo Stato membro **indipendentemente** dall'adozione di una legge di recepimento perché si tratta di norme **chiare, precise e incondizionate.**

Il divieto di
discriminazione
- principio self
executing



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
*OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE*

I principi di parità di trattamento nelle direttive UE



Titolari di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo



Permanent
Resident

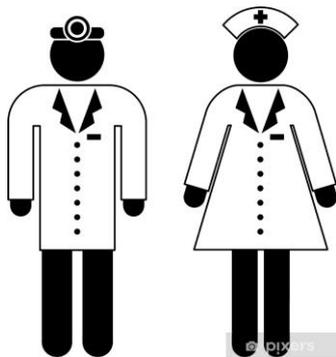
L'art. 11 co1 della direttiva 109/03 prevede un «**principio di parità di trattamento** a favore del soggiornante di lungo periodo per quanto riguarda: (...) a) l'esercizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma (...) b) l'istruzione e la formazione professionale (...) f) l'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico e all'erogazione degli stessi, nonché alla procedura per l'ottenimento di un alloggio» e al comma 4 che «Gli Stati membri possono limitare la parità di trattamento in materia di **assistenza sociale e protezione sociale** alle prestazioni essenziali».

Familiari di cittadini dell'Unione Europea

art. 24 direttiva 2004/38 - “Fatte salve le disposizioni specifiche espressamente previste dal trattato e dal diritto derivato, ogni cittadino dell'Unione che risiede, in base alla presente direttiva, nel territorio dello Stato membro ospitante **gode di pari trattamento** rispetto ai cittadini di tale Stato nel campo di applicazione del trattato» (la direttiva prevede parità di trattamento a favore dei cittadini UE che lavorino in altro Stato membro). «**Il beneficio di tale diritto si estende ai familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente**”.



Titolari di Carta blu, cioè lavoratori altamente specializzati



Art. 14 direttiva 2009/50 - “I titolari di Carta blu UE beneficiano di un **trattamento uguale** a quello riservato ai cittadini dello Stato membro che ha rilasciato la Carta blu per quanto concerne (...)

a) **Condizioni di lavoro** tra cui la retribuzione e il licenziamento nonché le prescrizioni relative alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro;

(...)

e) le disposizioni della legge nazionale relative ai settori della sicurezza sociale definiti dal regolamento (CEE) n. 1408/71. Le disposizioni particolari che figurano nell'allegato del regolamento (CE) n. 859/2003, si applicano di conseguenza;

g) **l'accesso a beni e servizi** a disposizione del pubblico e l'erogazione degli stessi, comprese le procedure per **l'ottenimento di un alloggio**, nonché i servizi d'informazione e consulenza forniti dai centri per l'impiego;

art. 12 direttiva 2011/98 - “I lavoratori di cui paragrafo 1, lettere b) c) (cioè i cittadini dei paesi terzi che sono stati ammessi in uno stato membro a fini diversi dall’attività lavorativa ...ai quali è consentito di lavorare e i cittadini dei paesi terzi che sono stati ammessi in uno Stato membro a fini lavorativi) **beneficiano dello stesso trattamento** riservato ai cittadini dello Stato membro in cui soggiornano per quanto concerne:

a) le condizioni di lavoro, tra cui la retribuzione e il licenziamento nonché la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;

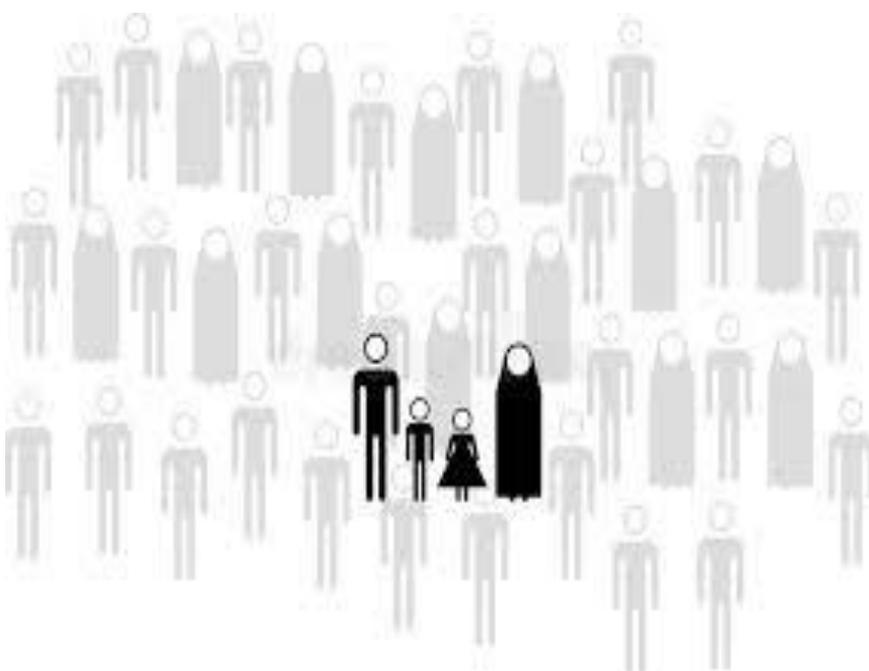
e) i settori della sicurezza sociale definiti nel regolamento (CE) n. 883/2004;

Titolari di permesso unico lavoro



Working Permit

Titolari di protezione internazionale



Direttiva 2011/95 - gli Stati membri dell'UE devono provvedere affinché i beneficiari di protezione internazionale ricevano, nello Stato membro che ha concesso tale protezione, adeguata **assistenza sociale**, alla stregua dei cittadini dello Stato membro in questione (...) in materia di accesso all'**occupazione** (art. 26), all'istruzione...

Dall'analisi delle disposizioni sia del nostro sistema nazionale che internazionale, riteniamo che il **divieto di discriminazione** debba considerarsi **certamente operante anche con riferimento a TUTTE quelle nuove tipologie di permesso** introdotte con il D.L. 113/2018, convertito con la L. 132/2018, attualmente modificati dai nuovi decreti **qualora siano di durata annuale e consentano al migrante di poter svolgere attività di lavoro sul territorio italiano.**

Ex casi speciali d.l. 113/18



Gli accordi euro- mediterranei

- Rientrano nel campo di applicazione del diritto dell'unione europea anche le clausole di "non discriminazione" in materia di sicurezza sociale contenute negli Accordi di Associazione euromediterranei stipulati tra la Comunità Europea e i relativi Stati terzi.
- Si tratta, nello specifico, degli Accordi euromediterranei che istituiscono un'Associazione tra l'UE e i suoi Stati membri, da un lato, e rispettivamente la **Repubblica Tunisina**, il **Regno del Marocco** e l'**Algeria**, dall'altro, tutti ratificati con legge e vincolanti per l'Italia in quanto membro della CE (ora UE). A questi si aggiunge anche l'Accordo di associazione sottoscritto con la **Turchia**.

Il meccanismo di disapplicazione delle norme interne non conformi ai divieti Ue di non discriminazione

E' opportuno ricordare al riguardo l'orientamento ormai consolidato della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, secondo la quale innanzitutto tali **disposizioni concernenti il divieto di discriminazioni fondate sulla nazionalità nella materia della sicurezza sociale sono di immediata e diretta applicabilità nell'ordinamento degli Stati membri** e hanno il rango di norme di diritto derivato del diritto comunitario, fonte dunque di obblighi e diritti, imponendo dunque la **disapplicazione** delle norme interne eventualmente confliggenti o incompatibili

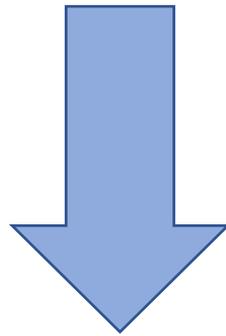




Il cittadino UE



**Libera circolazione del
cittadino europeo**



**Diritto alla parità di
trattamento**



Il sistema di coordinamento europeo

- **Regolamento 883/04**

Il principio di parità di trattamento, che è oggi custodito dall'articolo 4 del regolamento n. 883/2004, si pone come principio generale volto a garantire una tutela contro le disposizioni, i criteri e le prassi che siano non solo direttamente ma anche indirettamente discriminatori.

- **Regolamento n. 1231/2010**

Estende l'applicabilità della disciplina sul coordinamento europeo ai cittadini di Paesi terzi:

«ai cittadini di Paesi terzi [...], nonché ai loro familiari e superstiti, purché risiedano legalmente nel territorio di uno Stato membro e si trovino in una situazione che non sia confinata, in tutti i suoi aspetti, all'interno di un solo Stato membro».

Soggiorni di durata inferiore a tre mesi

I cittadini dell'Unione hanno il diritto di soggiornare nel territorio nazionale per un periodo non superiore a tre mesi **senza alcuna condizione o formalità**, salvo il possesso di un documento d'identità valido per l'espatrio.

Anche i familiari stranieri di un cittadino dell'Unione possono entrare e soggiornare in Italia senza alcuna formalità, ma devono essere in possesso di un passaporto valido e, dove richiesto, di un visto d'ingresso, tranne se sono già in possesso di una "carta di soggiorno di familiare di cittadino dell'Unione" in corso di validità.

Sia i cittadini dell'Unione che i loro familiari stranieri possono dichiarare la loro presenza in Italia.



Soggiorni di durata superiore a tre mesi

Il cittadino dell'Unione ha diritto di soggiornare in Italia per un periodo superiore a tre mesi quando:

- è lavoratore subordinato o autonomo nello Stato;
- dispone, per se stesso e per i propri familiari di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria, o titolo equivalente, che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- è iscritto presso un istituto pubblico o privato riconosciuto per seguire un corso di studi o di formazione professionale e dispone, per se stesso e per i propri familiari, di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il suo periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- è familiare che accompagna o raggiunge un cittadino dell'Unione che ha il diritto di soggiornare per un periodo superiore a tre mesi.



La dichiarazione di presenza per i cittadini dell'Unione Europea

- Il cittadino dell'Unione o il suo familiare, in ragione della durata del soggiorno, può dichiarare la propria presenza nel territorio nazionale presso un ufficio di polizia. Se l'interessato non ha reso la dichiarazione di presenza, si presume che il suo soggiorno si sia protratto da oltre tre mesi, salvo prova contraria.
- Ne deriva, pertanto, che tale persona:
- se intende soggiornare per meno di tre mesi, non è obbligata a dichiarare la propria presenza. Il diritto di soggiornare per meno di tre mesi, infatti, si esercita senza alcuna formalità;
- qualora non effettui tale dichiarazione, può comunque provare di essere in Italia da meno di tre mesi;
- nel caso in cui non fornisca detta prova, è considerata soggiornante da più di tre mesi;
- se sceglie di rendere la dichiarazione di presenza, deve utilizzare l'apposita modulistica;
- qualora intenda soggiornare per più di tre mesi, ha il solo obbligo di iscriversi all'anagrafe (si rinvia ai paragrafi successivi).



Brexit – il caso dei cittadini inglesi

Accordo di recesso: diritto ad un pds elettronico (di validità di 5 o 10 anni) ai cittadini inglesi e ai loro familiari residenti in Italia al 31 dicembre 2020.



Vademecum Ministero dell'interno

- **Cosa accade nel caso di mancata iscrizione anagrafica entro il 31 dicembre 2020?**
- L'attestazione di essere iscritti in anagrafe entro il 31 dicembre 2020 o la relativa autocertificazione costituiscono lo strumento ordinario per ottenere il rilascio del documento di soggiorno elettronico da parte della Questura della provincia di residenza.
- Tuttavia i cittadini britannici che non risultino ancora iscritti in anagrafe entro il 31 dicembre 2020, ma che dimostrino, tramite idonea documentazione comprovante una legale permanenza sul territorio nazionale alla suddetta data (es. contratto di lavoro, certificato d'iscrizione a corso di studi) potranno comunque richiedere il rilascio del documento di soggiorno elettronico alla Questura della provincia di residenza.



Vademecum Ministero dell'interno

- **Cosa succede se il cittadino britannico cambia residenza prima di avere ottenuto il rilascio del documento di soggiorno elettronico?**
- Il cambio di residenza non impedisce al cittadino britannico di ottenere il rilascio del documento di soggiorno elettronico.
- Per esercitare tale diritto, il cittadino britannico dovrà recarsi presso la Questura della provincia dove risiede al momento della richiesta.



Vademecum Ministero dell'interno

- **Cosa accade se il cittadino britannico presenta la domanda di iscrizione anagrafica entro il 31 dicembre 2020, ma la relativa istruttoria non si è conclusa?**
- Il cittadino britannico non avrà alcun problema poiché l'iscrizione anagrafica decorre dalla data della presentazione dell'istanza al Comune, anche se la relativa istruttoria dovesse concludersi, con esito positivo, nel 2021.



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020
*OS 2: Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche
Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE*

Residenza come diritto soggettivo assoluto e non condizionabile



art. 43 c.c. il quale stabilisce che “Il domicilio di una persona è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi. La residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale”



1. elemento oggettivo: permanenza
effettiva nel luogo

2. elemento soggettivo: volontà del
soggetto di rimanervi

La legge prevede la
possibilità di iscrizione
anagrafica sulla base del solo
domicilio con riguardo alla
popolazione senza dimora



Requisito della residenza ai fini dell'accesso ai servizi

Potenzialità discriminatoria del
requisito della residenza



Es. requisito della residenza protratta

La **Corte di Giustizia dell'Unione Europea** ha, infatti, chiarito da tempo che **il requisito della residenza ai fini dell'accesso a un beneficio può integrare una forma illecita di discriminazione** (si vedano, ex multis, Meints, 27.11.1997; Meussen, 8.06.1999; Commissione c. Lussemburgo, 20.06.2002), così come la **Corte Costituzionale** ha affermato che le prestazioni “destinate al sostentamento della persona” (Corte Cost. 187/2010) non possono subire limitazioni di alcun genere né in base alla nazionalità, né in base al titolo di soggiorno, **né pretendendo requisiti sproporzionati di lungo residenza nel territorio**

Es. 2 buoni spesa emergenza covid e requisito della residenza

Previsione della condizione di residenza anagrafica come condizione di accesso alla misura dei c.d. buoni spesa, integri **un'ipotesi di discriminazione per condizione sociale**, in quanto tale vietata sia dal diritto interno che sovranazionale, oltre che in contrasto con la ratio della misura governativa avente carattere emergenziale.

(in questo senso si sono espressi diverse autorità giudiziarie: decreto del 21.04.2020, Tribunale di Roma, con il quale **è stato accolto il ricorso presentato da un cittadino filippino domiciliato nel comune di Roma, ma privo della residenza anagrafica**; Tribunale di Ferrara con decreto del 30.04.2020 che ha accertato il carattere discriminatorio della condotta tenuta dal comune ordinando di ripubblicare l'avviso senza i **requisiti illegittimi** sul titolo di soggiorno e sulla **residenza**; TAR Aquila ha, infatti, **sospeso la deliberazione di giunta nella parte in cui riservava l'accesso** alla misura di sostegno ai **sol nuclei** in stato di bisogno **residenti nel comune dell'Aquila**).

