

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

M. POIARES MADURO

presentate il 31 gennaio 2008¹

1. La presente ordinanza di rinvio pregiudiziale, proposta alla Corte dal South London Employment Tribunal, solleva per la prima volta un'importante questione in merito all'ambito di applicazione della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro² (in prosieguo: la «direttiva»). Il giudice del rinvio chiede se il divieto di discriminazione sancito dalla direttiva ricomprenda il caso in cui una lavoratrice sia trattata in modo meno favorevole dei suoi colleghi in quanto, ancorché non disabile essa stessa, si trova in stretto rapporto con una persona disabile.

I — Contesto di fatto e questioni pregiudiziali

2. La ricorrente nella causa principale, sig.ra Sharon Coleman, dal 2001 ha lavorato come segretaria per lo studio legale di solicitors Attridge Law di Londra, del quale il sig. Steve Law è uno dei soci. Nel 2002 essa ha avuto un figlio, disabile in quanto affetto da broncomalacia e laringomalacia congenita. È lei a prendersene cura principalmente.

3. Il 4 marzo 2005 la ricorrente ha accettato di rassegnare le proprie dimissioni, cessando di lavorare per lo studio Attridge Law. Il 30 agosto 2005 ha proposto ricorso contro i suoi ex datori di lavoro per licenziamento addebitabile a comportamento di questi ultimi e per discriminazione fondata sulla disabilità, sostenendo di essere stata trattata in maniera meno favorevole rispetto ai colleghi con figli non disabili e di aver subito una serie di comportamenti tali da circondarla da un'atmosfera ostile. A titolo di esempio del trattamento discriminatorio subito, essa narra che i suoi datori di lavoro le hanno negato la possibilità di riprendere le mansioni precedenti al termine del suo congedo per maternità; l'hanno tacciata di «pigrizia» quando ha chiesto permessi per prendersi cura del figlio, negandole la stessa flessibilità nell'orario di lavoro concessa invece ai colleghi con figli non disabili; l'hanno accusata di servirsi del suo «fottuto bambino» per manipolare le sue condizioni di lavoro; l'hanno sottoposta ad azione disciplinare e, infine, hanno omesso di trattare correttamente un precedente reclamo dalla stessa proposto per trattamento lesivo.

4. Dinanzi al giudice del rinvio, la sig.ra Coleman si è appellata alla legislazione nazionale pertinente, in particolare al Disability Discrimination Act 1995 e alla direttiva. Essa afferma che la direttiva è intesa a vietare la discriminazione non soltanto nei confronti delle persone esse stesse disabili, ma anche

1 — Lingua originale: l'inglese.

2 — GU L 303, pag. 16.

nei confronti di coloro che siano vittime di discriminazione in quanto si trovano in stretto rapporto con una persona disabile. Il giudice nazionale dovrebbe a suo parere interpretare il Disability Discrimination Act in conformità alla direttiva e riconoscere quindi una tutela contro la cosiddetta discriminazione per associazione. I convenuti nella causa principale sostengono per contro che l'Act tutela soltanto i disabili e che la direttiva non ricomprende i casi di discriminazione per associazione.

5. Il ricorso della sig.ra Coleman potrà essere accolto soltanto ove la direttiva debba essere interpretata nel senso che essa vieta la discriminazione per associazione. Il giudice del rinvio, pertanto, non ha proseguito nell'accertamento dei fatti e nell'esame del merito, sospendendo invece il procedimento su tali punti e disponendo un'udienza preliminare diretta ad affrontare soltanto la questione se la discriminazione per associazione sia o meno vietata. A seguito dell'udienza, il giudice a quo ha sospeso il procedimento e ha sottoposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, nell'ambito del divieto di discriminazione fondata sulla disabilità, la direttiva tuteli contro la discriminazione diretta e contro le molestie soltanto persone esse stesse disabili.

2) In caso di risposta negativa alla questione 1, se la direttiva tuteli i lavoratori che, pur

non essendo essi stessi disabili, vengono trattati in modo meno favorevole o subiscono molestie a causa del loro stretto rapporto con una persona disabile.

3) Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore in modo meno favorevole rispetto al modo in cui tratta o tratterebbe altri lavoratori, e qualora sia accertato che il motivo di tale trattamento è costituito dal fatto che il lavoratore ha un figlio disabile del quale si prende cura, se tale trattamento integri una discriminazione diretta, in violazione del principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva.

4) Qualora un datore di lavoro molesti un lavoratore, e qualora sia accertato che il motivo di tale trattamento è costituito dal fatto che il lavoratore ha un figlio disabile del quale si prende cura, se tali molestie integrino una violazione del principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva».

II — Analisi

6. Le quattro questioni sottoposte alla Corte dall'Employment Tribunal si risolvono in un'unica questione di diritto: se la direttiva tuteli le persone non disabili che, sul lavoro, subiscono una discriminazione diretta e/o molestie in quanto si trovano in stretto rapporto con una persona disabile.

7. La direttiva è stata adottata in forza dell'art. 13 CE, aggiunto al Trattato CE dal Trattato di Amsterdam, che dispone quanto segue: «Fatte salve le altre disposizioni del presente Trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione 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, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali». La prima cosa da notare in merito all'art. 13 CE è che esso individua specifiche cause di discriminazione, che tratta come cause sospette, o, per mutuare un termine dal diritto costituzionale degli Stati Uniti d'America, come «categorie sospette»³, facendo di loro l'oggetto di tutela della normativa comunitaria antidiscriminazione. In forza di tale ampia previsione, provvedimenti normativi possono essere adottati allo scopo di lottare contro la discriminazione fondata sulle cause ivi elencate. Sebbene il Consiglio goda di una notevole discrezionalità nell'adozione di provvedimenti che si attagliano a particolari circostanze e contesti sociali, l'art. 13 CE non può essere interpretato in modo da consentire l'adozione di norme incompatibili con la sua ratio e che limitino l'ambito della tutela che gli autori del Trattato intendevano offrire. Di conseguenza, la normativa adottata sulla base dell'art. 13 CE deve essere interpretata

alla luce degli obiettivi perseguiti dall'art. 13 stesso⁴.

8. L'art. 13 CE è un'espressione dell'impegno dell'ordinamento giuridico comunitario nell'assicurare il principio di parità di trattamento e di non discriminazione. Pertanto, qualunque interpretazione di questo articolo, nonché delle direttive adottate su tale fondamento giuridico, dev'essere intrapresa alla luce della giurisprudenza della Corte su tali principi⁵. La direttiva stessa enuncia, all'art. 1, che il suo obiettivo è quello di

4 — In effetti, non si può escludere l'eventualità di provvedimenti antidiscriminazione adottati in forza dell'art. 13 CE che violino questa stessa disposizione (ad esempio, provvedimenti che tutelino contro la discriminazione fondata sul credo religioso solo i credenti di alcune, ma non di tutte, le religioni). Inoltre, come sottolinea Christopher McCrudden in «Thinking about the discrimination directives», (2005) 1 *European Journal of Anti-Discrimination Law* 17, 20, la parità di trattamento e la non discriminazione, come garantite dalla direttiva, dovrebbero essere collocate all'interno di un più ampio contesto di diritti umani. Il quarto 'considerando' della direttiva fa riferimento al «diritto universale» «all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni», che è «riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali». Aggiungerei a tale elenco la Carta dei diritti fondamentali, il cui capo III è dedicato all'uguaglianza, e che include una specifica disposizione dedicata all'inserimento dei disabili (art. 26). Uno sviluppo recente nel settore della tutela internazionale dei diritti umani con riferimento ai disabili è costituito dall'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nonché dal relativo Protocollo opzionale. La Convenzione è stata adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006 e aperta alla ratifica il 30 marzo 2007, quando 81 Stati e la Comunità europea l'hanno ratificata. Essa dispone, tra l'altro, che gli Stati Parti devono proibire «ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità» (art. 5, n. 2).

5 — La dottrina in materia di discriminazione ha sottolineato come dall'art. 13 CE e dalle direttive adottate in forza di tale articolo non possa evincersi alcuna risposta conclusiva in merito alla questione se la discriminazione per associazione sia vietata. Tuttavia, è stato suggerito che tale discriminazione sarà probabilmente considerata ricompresa nell'ambito di applicazione delle direttive antidiscriminazione. V. Schiek, D., Waddington, L. e Bell, M. (ed.) *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, pagg. 169-170.

3 — Sulla nozione di «categorie sospette» nel diritto costituzionale degli Stati Uniti d'America e sulla giurisprudenza della Supreme Court in materia, v. Balkin, J., «Plessy, Brown and Grutter: a Play in Three Acts» (2005), 26 *Cardozo Law Review* 1689.

«stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni (...) *al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento*» (il corsivo è mio). La giurisprudenza della Corte è chiara quanto al ruolo della parità di trattamento e del divieto di discriminazione nell'ambito dell'ordinamento giuridico comunitario. L'uguaglianza non è soltanto un ideale politico e un'aspirazione, ma uno dei principi fondamentali del diritto comunitario⁶. Come la Corte ha dichiarato nella sentenza Mangold, la direttiva costituisce un aspetto pratico del principio di uguaglianza⁷. Al fine di determinare che cosa il principio di uguaglianza impone in ogni caso di specie, vale la pena di ricordare i valori ad esso sottesi. Si tratta della dignità umana e dell'autonomia della persona.

9. La dignità umana ricomprende, come contenuto minimo indispensabile, il riconoscimento del fatto che ogni essere umano ha uguale valore. La vita ha valore per il semplice fatto di appartenere a un essere umano, e non vi è vita che abbia più o meno valore di un'altra. Come Ronald Dworkin ci ha recentemente rammentato, anche quando siamo in profondo disaccordo su questioni di moralità politica, sulla struttura delle istituzioni politiche e sul funzionamento dei nostri Stati democratici, continuiamo tuttavia a condividere l'attaccamento a questo principio fondamentale⁸. Pertanto, i singoli e le istitu-

zioni politiche non devono agire in modo da rinnegare l'intrinseca importanza di ogni vita umana. Un valore pertinente, ma diverso, è quello dell'autonomia della persona. Esso impone che i singoli siano in grado di determinare e di condurre la propria esistenza attraverso una serie successiva di scelte tra diverse opzioni⁹. L'esercizio dell'autonomia presuppone che alle persone sia data una gamma di opzioni entro la quale scegliere. Quando ci si comporta come agenti autonomi e si decide come condurre la propria vita, allora «si concretizzano l'integrità della persona, il senso di dignità e il rispetto per se stessi»¹⁰.

10. Scopo dell'art. 13 CE e della direttiva è tutelare la dignità e l'autonomia degli appartenenti alle citate categorie sospette. Il modo più ovvio in cui la dignità e l'autonomia di una persona del genere possono essere lese è che tale persona sia direttamente presa di mira in quanto possiede una caratteristica sospetta. Trattare qualcuno in modo sfavorevole sulla base di ragioni quali il credo religioso, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale lede quel valore speciale ed unico che le persone traggono dal loro essere umani. Riconoscere uguale valore ad ogni essere umano significa che occorre essere ciechi a considerazioni di questo tipo allorché si impone un onere su qualcuno o si priva qualcuno di un vantaggio.

6 — V., tra le altre, sentenza 12 marzo 2002, cause riunite C-27/00 e C-122/00, *Omega Air e a.*, (Racc. pag. I-2569), e la giurisprudenza ivi citata. V. anche la discussione in Tridimas, T., *The General Principles of EU Law* (seconda ed.), Oxford University Press, 2007 e Dashwood, A., e O'Leary, S., (ed.), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 — Sentenza 22 novembre 2005, causa C-144/04, *Mangold* (Racc. pag. I-9981, punto 74).

8 — Dworkin, R., *Is Democracy Possible Here?: Principles for a New Political Debate*, Princeton University Press, 2006, capitolo 1.

9 — Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. Rilevo, per scrupolo di accuratezza, che taluni autori includono il valore dell'autonomia della persona in quello della dignità. La stessa cosa può dirsi quanto alla giurisprudenza di alcune corti costituzionali. Questo aspetto, che potrebbe essere importante in sede d'interpretazione di disposizioni di legge che si riferiscano soltanto al valore della dignità umana, non ha rilevanza ai fini della presente causa.

10 — *Ibid.*, pag. 154.

In altre parole, si tratta di caratteristiche che non dovrebbero giocare alcun ruolo quando si tratti di valutare se sia giusto trattare qualcuno in modo meno favorevole.

11. Analogamente, l'impegno a garantire l'autonomia significa che nessuno dev'essere privato di opzioni in settori di importanza fondamentale per la sua vita in ragione della sua appartenenza a una delle categorie sospette. L'accesso al lavoro e alla crescita professionale ha un significato fondamentale per chiunque, non soltanto come mezzo di sostentamento ma anche come strumento importante di appagamento personale e di realizzazione delle proprie potenzialità. Il discriminatore che discrimina un individuo appartenente a una categoria sospetta lo priva ingiustamente di opzioni. Di conseguenza, la capacità di tale persona di condurre una vita autonoma risulta seriamente compromessa, in quanto un aspetto importante della sua vita viene plasmato non dalle sue proprie scelte bensì dal pregiudizio di qualcun altro. Trattando le persone appartenenti a tali gruppi in modo meno favorevole a causa delle loro caratteristiche, il discriminatore impedisce loro di esercitare la loro autonomia. A questo punto, è equo e ragionevole che intervenga la normativa antidiscriminazione. In sostanza, attribuendo valore all'uguaglianza e impegnandoci nella realizzazione dell'uguaglianza attraverso la legge, miriamo a sostenere la possibilità per ciascuno di condurre una vita autonoma.

12. Tuttavia, prendere di mira direttamente una persona avente una particolare caratteristica non è l'unico modo di discriminarla; ve-

ne sono anche altri, più sottili e meno ovvi. Un modo di ledere la dignità e l'autonomia delle persone appartenenti a un certo gruppo è quello di prendere di mira non loro, ma terzi che siano con essi in stretto rapporto pur non appartenendo essi stessi al gruppo. Una concezione solida dell'uguaglianza impone che anche queste forme di discriminazione più sottili rientrino nell'ambito di applicazione della normativa antidiscriminazione, in quanto anch'esse danneggiano le persone appartenenti alle categorie sospette.

13. Invero, la dignità della persona avente una caratteristica sospetta è lesa tanto nel momento in cui viene discriminata direttamente quanto nel momento in cui vede qualcun altro patire una discriminazione per il semplice fatto di essere in rapporto con lei. In questo modo, la persona che sia la vittima immediata della discriminazione non solo soffre un torto essa stessa, ma diventa anche lo strumento attraverso il quale viene lesa la dignità della persona appartenente ad una categoria sospetta.

14. Inoltre, questa più sottile forma di discriminazione pregiudica la capacità delle persone aventi una caratteristica sospetta di esercitare la propria autonomia. Ad esempio, l'autonomia degli appartenenti a un gruppo religioso può essere compromessa (si pensi al momento in cui si tratta di decidere chi sposare o dove vivere) qualora essi sappiano che la persona che sposteranno subirà probabilmente una discriminazione in ragione dell'appartenenza religiosa del coniuge. La stessa cosa può avvenire, sebbene in misura minore, nel caso dei disabili. Le persone appartenenti a determinati gruppi sono

spesso più vulnerabili della gente comune, cosicché debbono fare affidamento su coloro con i quali sono in stretto rapporto per essere aiutate nello sforzo di vivere una vita conforme alle scelte fondamentali da esse effettuate. Quando il discriminatore priva qualcuno di opzioni in settori che sono di importanza fondamentale per la sua vita in ragione del fatto che costui si trova in stretto rapporto con una persona avente una caratteristica sospetta, allora esso priva anche quella persona delle sue opzioni e le impedisce di esercitare la propria autonomia. In altre parole, la persona appartenente alla categoria sospetta è esclusa da una gamma di possibilità che altrimenti le sarebbero state aperte.

16. Importanti sono, qui, i termini «*fondate su*». È un principio comune tanto del diritto quanto della filosofia morale che non ogni discriminazione è sbagliata. Nel settore dell'occupazione, ad esempio, è perfettamente ammissibile che un datore di lavoro assuma un candidato responsabile, affidabile e ben educato, escludendo invece i candidati irresponsabili, inaffidabili e maleducati. Per contro, reputiamo sbagliato respingere qualcuno a causa della sua razza o religione, e nella maggior parte dei sistemi giuridici interviene la legge ad evitare che discriminazioni del genere abbiano luogo. Ciò che consente di determinare se il comportamento del datore di lavoro sia ammissibile oppure no, e fa scattare l'intervento della legge, è il motivo della discriminazione su cui il datore di lavoro si fonda nel singolo caso.

Modalità di funzionamento della direttiva

15. Il legislatore comunitario ha adottato la direttiva al fine di tutelare, nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, le persone appartenenti alle categorie sospette e di assicurare che la loro dignità e autonomia non siano compromesse né da discriminazioni ovvie e immediate, né da discriminazioni sottili e meno ovvie. Un'indicazione delle modalità per conseguire tale scopo già risulta dall'art. 1 della direttiva, ai sensi del quale «la presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni *fondate sulla* religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento» (il corsivo è mio).

17. Il fatto che l'illiceità della discriminazione dipenda dai motivi sui quali si basa si rispecchia nel modo in cui la pertinente normativa è strutturata. Virtualmente, tutte le normative antidiscriminazione vietano le discriminazioni fondate su una serie di motivi specificati. È questa la strategia seguita dal legislatore comunitario nella direttiva, che proscrive le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali. Il principale obbligo imposto da una normativa antidiscriminazione, quale la direttiva, è quello di trattare le persone in un certo modo, analogo a come sono trattati gli altri¹¹. Adot-

11 — Gardner, J., «Discrimination as Injustice», (1996) 16 *Oxford Journal of Legal Studies*, 353, 355. Come spiega Gardner, si tratta di una questione di giustizia. In tal senso, quando diciamo che è sbagliato trattare qualcuno in modo meno favorevole per determinati motivi, ciò che intendiamo è che la giustizia impone di non fondarsi su tali motivi per ledere la posizione di quella persona. In altre parole, se ci fondiamo su quei motivi vietati abbiamo inflitto a quella persona un'ingiustizia.

tando la direttiva, il Consiglio ha chiarito che è illecito che un datore di lavoro si fondi su uno dei detti motivi per sfavorire un dipendente rispetto agli altri. Nel momento in cui si accerta che il comportamento del datore di lavoro si fonda su uno dei motivi vietati si entra nel reame della discriminazione illecita.

18. Nel senso innanzi delineato, la direttiva assolve una funzione di *esclusione*: esclude cioè le convinzioni religiose, l'età, l'handicap e le tendenze sessuali dal novero delle ragioni ammissibili sulle quali un datore di lavoro può legittimamente fondarsi per trattare un dipendente in modo meno favorevole di un altro. In altre parole, dopo l'entrata in vigore della direttiva non è più ammissibile che considerazioni del genere entrino nel ragionamento del datore di lavoro allorché decide di trattare un dipendente in modo meno favorevole.

19. La direttiva vieta la discriminazione diretta¹², le molestie¹³ e la discriminazione indiretta¹⁴. Caratteristica della discriminazione diretta e delle molestie è che esse

implicano un rapporto necessario rispetto a una particolare categoria sospetta. Il discriminatore fa riferimento a una categoria sospetta per agire in un determinato modo. La categoria non è una mera contingenza ma serve come premessa essenziale del suo ragionamento. Il fatto che un datore di lavoro si fondi su tali motivi sospetti è visto dall'ordinamento giuridico comunitario come un male da estirpare. È perciò che la direttiva vieta l'uso di tali categorie come motivi sui quali il ragionamento di un datore di lavoro può fondarsi. Per contro, nei casi di discriminazione indiretta le intenzioni del datore di lavoro e le ragioni che lo inducono ad agire o a non agire sono irrilevanti. In realtà, è proprio questo l'elemento caratterizzante del divieto di discriminazione indiretta: misure e politiche adottate senza alcun intento discriminatorio, ancorché neutre, innocenti o in buona fede, ricadranno nell'ambito del divieto qualora il loro impatto sulle persone aventi una particolare caratteristica sia maggiore del loro impatto sugli altri¹⁵. È questo «diverso impatto» di tali misure su determinate persone ad essere preso di mira dalla normativa che vieta le discriminazioni indirette. Il divieto di tali discriminazioni collima con l'obbligo per il datore di lavoro di accogliere questi gruppi adottando provvedimenti e orientando le proprie politiche in modo da non imporre su di loro un onere eccessivo rispetto a quello imposto sugli altri¹⁶. In tal modo, mentre il divieto di discriminazione diretta e di molestie opera come meccanismo di esclusione (escludendo che il ragionamento del datore di lavoro possa fondarsi su determinati motivi), il divieto di discriminazione indiretta opera come meccanismo di inclusione (obbligando i datori di lavoro a prendere in considerazione e ad accogliere le esigenze di

12 — Definita all'art. 2, n. 2, lett. a), come la situazione in cui, «sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».

13 — Definite all'art. 2, n. 3, come un comportamento adottato per uno dei motivi di cui all'art. 1 «avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo».

14 — Definita all'art. 2, n. 2, lett. b), come la situazione in cui «una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone».

15 — Ho approfondito la questione delle discriminazioni nel passato e della parità di trattamento nel contesto dell'uguaglianza tra uomini e donne nelle conclusioni presentate nella causa C-319/03, *Briheche* (Racc. 2004, pag. I-8807).

16 — V. la discussione in Jolls, C., «Antidiscrimination and Accommodation» (2001), 115 *Harvard Law Review* 642.

soggetti aventi determinate caratteristiche). Per questa ragione, quand'anche dovessimo accogliere l'argomento del governo del Regno Unito, secondo il quale la discriminazione per associazione si pone chiaramente al di fuori dell'ambito di applicazione del divieto di discriminazione indiretta, ciò non significherebbe affatto che essa esuli anche dalla sfera del divieto di discriminazione diretta e di molestie. Al contrario, includere la discriminazione per associazione nell'ambito di applicazione del divieto di discriminazione diretta e di molestie costituisce la conseguenza naturale del meccanismo di esclusione mediante il quale opera il divieto di questo tipo di discriminazione.

20. Il caso della sig.ra Coleman solleva una questione di discriminazione diretta. Come risulta chiaramente dall'ordinanza di rinvio, essa non lamenta che un provvedimento neutro abbia avuto su di lei un impatto in quanto madre e persona che si prende cura di un figlio disabile, ma afferma di essere stata isolata e presa di mira dal suo datore di lavoro proprio a causa del figlio disabile. La questione che si pone alla Corte, pertanto, consiste nell'accertare se la discriminazione diretta per associazione sia vietata dalla direttiva.

21. È chiaro che, se la ricorrente stessa fosse stata disabile, la direttiva avrebbe trovato applicazione. Tuttavia, nel caso di specie, si

allega che il trattamento discriminatorio sia stato innescato dalla disabilità del figlio della ricorrente. Dunque, il disabile e la vittima palese della condotta discriminatoria non sono la stessa persona. Ciò rende la direttiva inapplicabile? Alla luce dell'analisi sin qui svolta, ritengo di no.

22. Come già detto, per effetto della direttiva è inammissibile che un datore di lavoro faccia riferimento alla religione, all'età, alla disabilità o all'orientamento sessuale per trattare un dipendente in modo sfavorevole rispetto agli altri. Un tale comportamento equivarrebbe a sottoporre queste persone a un trattamento ingiusto, in violazione della loro dignità e autonomia. Questa circostanza non cambia qualora la dipendente oggetto di discriminazione non sia essa stessa disabile. Il motivo che funge da base per la discriminazione che essa patisce continua ad essere la disabilità. La direttiva opera a *livello dei motivi della discriminazione*. Il torto cui essa intendeva rimediare è l'uso di determinate caratteristiche come motivo per trattare certi dipendenti in modo meno favorevole di altri; quello che essa fa è rimuovere completamente la religione, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale dal novero di motivi cui un datore di lavoro può legittimamente ricorrere per trattare determinate persone meno favorevolmente. In altri termini, la direttiva non consente che l'ostilità che un datore di lavoro può nutrire nei confronti delle persone appartenenti alle categorie sospette ivi elencate funga da base per un qualunque tipo di trattamento meno favorevole nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. Come ho già spiegato, questa ostilità può esprimersi apertamente, prendendo di mira persone che abbiano esse stesse determinate caratteristiche, oppure in

modo più sottile e dissimulato, prendendo di mira coloro che si trovino in stretto rapporto con le persone aventi quelle caratteristiche. Nel primo caso, riteniamo che tale comportamento sia sbagliato e debba essere vietato; il secondo caso è esattamente identico sotto ogni profilo sostanziale. In entrambi i casi, è l'ostilità del datore di lavoro nei confronti delle persone anziane, disabili, omosessuali o appartenenti a un determinato credo religioso a indurlo a trattare determinati dipendenti in modo meno favorevole.

23. Pertanto, chi subisca una discriminazione in ragione di una delle caratteristiche elencate all'art. 1 può avvalersi della tutela predisposta dalla direttiva pur non possedendo egli stesso una di queste caratteristiche. Non è necessario che chi patisce una discriminazione sia stato maltrattato in ragione della «*sua propria* disabilità». È sufficiente che sia stato maltrattato a causa della «disabilità». Dunque, una persona può essere vittima di discriminazione illecita fondata sulla disabilità ai sensi della direttiva senza essere essa stessa disabile; ciò che importa è che quella disabilità — nella fattispecie, la disabilità del figlio della sig.ra Coleman — sia stata utilizzata come ragione per trattarla in modo sfavorevole. La direttiva non entra in gioco soltanto quando la vittima della discriminazione sia essa stessa disabile, bensì ogniqualvolta sia dedotto un trattamento sfavorevole fondato sulla disabilità. Pertanto, ove la sig.ra Coleman sia in grado di provare di essere stata trattata in maniera meno favorevole a causa della disabilità del figlio, avrà il diritto di valersi della direttiva.

24. Infine, il governo del Regno Unito ha affermato che la direttiva è stata adottata soltanto al fine di predisporre una serie di standard minimi. Militerebbe in tal senso, secondo il detto governo, il fatto che il Consiglio abbia agito in un ambito in cui la competenza rimane ampiamente attribuita agli Stati membri. Di conseguenza, spetterebbe agli Stati membri decidere se vietare o meno la discriminazione per associazione nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. Non sono d'accordo. In primo luogo, il fatto che un settore non sia completamente armonizzato o che la Comunità abbia competenza legislativa soltanto limitata non implica affatto che l'intervento del diritto comunitario, comunque sia, debba aver luogo al livello più basso. In altre parole, il fatto che la Comunità abbia competenza limitata in materia di diritti fondamentali non significa che, quando decide di avvalersi di tale competenza, possa predisporre soltanto standard minimi di tutela dei diritti fondamentali. In secondo luogo, nulla nella direttiva o nei suoi 'considerando' indica che tale fosse l'intenzione del Consiglio. Al contrario, il sesto 'considerando', ad esempio, fa riferimento all'«importanza di combattere *qualsiasi forma* di discriminazione» (il corsivo è mio)¹⁷.

17 — Vi è un'ulteriore ragione idonea a confutare l'argomento del Regno Unito. Gli obblighi in materia di parità di trattamento imposti dalla direttiva possono avere un costo, soprattutto per i datori di lavoro, e, in certa misura, l'imposizione di tali obblighi comporta una decisione di ripartire i costi sulla società mediante determinati meccanismi di mercato. Tale obiettivo può essere conseguito in modo efficiente ed equo, che non produca distorsioni della concorrenza, soltanto ove gli obblighi in materia di parità di trattamento siano interpretati ed applicati in maniera uniforme nel mercato comune. Se così non fosse, ci si troverebbe di fronte al rischio di creare in Europa un terreno di gioco iniquo, in quanto gli obblighi in materia di parità di trattamento imposti agli operatori economici dal diritto comunitario non sarebbero configurati allo stesso modo all'interno del mercato comune, ma dipenderebbero dal fatto che un determinato Stato membro abbia scelto o meno di sanzionare uno specifico tipo di discriminazione.

III — Conclusione

25. Per le ragioni innanzi esposte, ritengo che la Corte debba risolvere la questione sollevata dall'Employment Tribunal nel modo seguente:

La tutela predisposta dalla direttiva 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, si estende anche a coloro che, benché non disabili essi stessi, subiscano una discriminazione diretta e/o molestie in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in quanto si trovano in stretto rapporto con una persona disabile.