



Le dichiarazioni omofobe del «patron» di una squadra di calcio professionistica possono far gravare su di essa l'onere di dimostrare che non segue una politica discriminatoria in materia di assunzioni

L'apparenza di discriminazione fondata sulle tendenze sessuali potrebbe essere confutata mediante una serie di indizi concordanti

La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro¹ stabilisce 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. A norma della direttiva, quando davanti all'autorità giudiziaria o ad altra autorità competente sono dimostrati fatti dai quali si può presumere che vi è stata una discriminazione, l'onere della prova incombe ai convenuti, che devono dimostrare che, nonostante tale apparenza di discriminazione, non si è verificata alcuna violazione del principio della parità di trattamento.

Il 3 marzo 2010 l'Accept, un'organizzazione non governativa avente la finalità di promuovere e tutelare i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali in Romania, ha depositato una denuncia presso il Consiglio nazionale per la lotta alle discriminazioni («CNCD») nei confronti della squadra di calcio professionistica SC Fotbal Club Steaua București SA (l'«FC Steaua») e del sig. Becali, che si presentava come il «patron» di tale club. Essa lamentava che era stato violato il principio della parità di trattamento in materia di assunzioni. In effetti, in un'intervista sull'eventuale trasferimento di un calciatore professionista, il sig. Becali avrebbe dichiarato, in sostanza, che mai avrebbe ingaggiato uno sportivo omosessuale. Per quanto riguarda l'altra parte convenuta dinanzi al CNCD, ossia l'FC Steaua, l'Accept ha affermato che tale club non ha mai preso le distanze dalle dichiarazioni del sig. Becali. Il CNCD ha considerato, in particolare, che tali circostanze non rientravano nell'ambito delle condizioni di lavoro e che le dichiarazioni del sig. Becali non potevano essere considerate provenienti da un datore di lavoro o da una persona incaricata delle assunzioni. Tuttavia, il CNCD ha ritenuto che esse costituissero una discriminazione in forma di molestie² ed ha sanzionato il sig. Becali con un ammonimento. Tale sanzione era l'unica possibile in quel momento ai sensi del diritto rumeno, poiché la decisione del CNCD era stata emanata più di sei mesi dopo i fatti censurati. L'Accept ha impugnato tale decisione dinanzi alla Curtea de Apel București (Corte d'appello di Bucarest, Romania), che ha sottoposto alla Corte di giustizia talune questioni relative all'interpretazione della direttiva.

Nella sua odierna sentenza, la Corte rileva che la direttiva è applicabile in situazioni come quelle da cui è scaturita la controversia nel procedimento principale dinanzi alla Curtea de Apel București, che riguardano dichiarazioni relative alle condizioni di accesso all'occupazione, comprese le condizioni di assunzione. La Corte sottolinea che, sotto questo profilo, le specificità dell'assunzione dei calciatori professionisti sono irrilevanti, in quanto l'esercizio dell'attività sportiva come attività economica rientra appieno nel diritto dell'Unione.

¹ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

² Secondo la direttiva, le molestie sono da considerarsi una forma di discriminazione quando viene tenuto un comportamento indesiderato legato, tra l'altro, alle tendenze sessuali, e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Per quanto attiene alla posizione dell'FC Steaua nel procedimento principale, la Corte precisa che la mera circostanza che dichiarazioni non provengano direttamente da una determinata parte convenuta non impedisce che si possa accertare, a carico di tale parte, l'esistenza di «fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione» ai sensi della direttiva. Pertanto, **un datore di lavoro convenuto non può confutare l'esistenza di fatti che lasciano presumere che egli conduca una politica di assunzione discriminatoria limitandosi ad affermare che le dichiarazioni che suggeriscono l'esistenza di una politica di assunzioni omofoba provengono da una persona che, pur affermando di ricoprire un ruolo importante nella gestione di tale datore di lavoro, e pur sembrando rivestire tale ruolo, non è giuridicamente legittimata ad assumere decisioni che lo vincolino in materia di assunzioni.** Secondo la Corte, la circostanza che un tale datore di lavoro non abbia chiaramente preso le distanze da queste dichiarazioni può essere presa in considerazione in sede di valutazione della sua politica di assunzioni.

Peraltro, la Corte precisa che **l'onere della prova, così come specificamente previsto dalla direttiva, non implica che la prova richiesta risulti impossibile da produrre** senza ledere il diritto al rispetto della vita privata. **L'apparenza di discriminazione fondata sulle tendenze sessuali, infatti, potrebbe essere confutata mediante una serie di indizi concordanti,** senza, tuttavia, che una parte convenuta debba dimostrare che in passato sono state assunte persone aventi una determinata tendenza sessuale. Tra tali indizi potrebbero annoverarsi, tra l'altro, una sua netta dissociazione rispetto alle dichiarazioni pubbliche discriminatorie, nonché l'esistenza di disposizioni espresse nella sua politica delle assunzioni dirette a garantire l'osservanza del principio della parità di trattamento.

Infine, la Corte rileva che la direttiva non tollera una normativa nazionale secondo cui, quando viene accertata una discriminazione fondata sulle tendenze sessuali, decorsi sei mesi dalla data dei fatti non è più possibile pronunciare altro che un «ammonimento», se siffatta sanzione non è effettiva, proporzionata e dissuasiva. Spetta tuttavia al giudice rumeno valutare se ciò si verifichi nel caso di specie.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106