

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 217**

## **ATTO DEL GOVERNO**

### **SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE**

Schema di decreto legislativo di attuazione della 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 condizione di lavoro

*(Parere ai sensi dell'articolo 1 della legge 1° marzo 2002, n. 39)*

---

**(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 4 aprile 2003)**

---

## SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

**Recepimento della 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.**

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

*Visti* gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

*Vista* la 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;

*Vista* la legge 1 marzo 2002, n. 39, recante “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2001”, e in particolare l’Allegato B;

*Vista* la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;

*Visto* il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”;

*Vista* la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del;

*Acquisiti* i pareri delle competenti Commissioni parlamentari;

*Vista* la definitiva deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del;

*Sulla* proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

*(Oggetto)*

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli *handicap*, dall'età e dalle tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Art. 2

*(Nozione di discriminazione)*

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, il principio di parità di trattamento comporta che, per religione, per convinzioni personali, per *handicap*, per età e per tendenze sessuali, non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
  - a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per *handicap*, per età o per tendenze sessuali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di *handicap*, le persone di una particolare età o di una tendenza sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
2. E' fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'*handicap*, dell'età o delle tendenze sessuali è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

### Art. 3

#### *(Ambito di applicazione)*

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di *handicap*, di età e di tendenze sessuali si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:
- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
  - b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
  - c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

- d) attività nell'ambito di organizzazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro ed accesso alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:
- a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;
  - b) sicurezza e protezione sociale;
  - c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
  - d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
  - e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di *handicap*.
3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'*handicap*, all'età o alle tendenze sessuali di una persona, qualora si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.
4. Sono, comunque, fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro e le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti e ai giovani dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.
5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o credenza che siano

praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o credenza, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscono requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi adeguati e proporzionati. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

#### Art. 4

##### *(Tutela giurisdizionale dei diritti)*

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di *handicap*, di età o basata sulle tendenze sessuali o sulle convinzioni personali».
2. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.

4. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta nei limiti di cui all'art. 2729, primo comma, del codice civile.
5. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, impartisce le opportune disposizioni per la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, e, al fine di impedirne la ripetizione, ordina a chi li ha posti in essere di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.
6. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.
7. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.

#### Art. 5

##### *(Legittimazione ad agire)*

1. Le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per iscritto, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.
2. Le rappresentanze locali di cui al comma 1 sono, altresì, legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Art. 6

*(Copertura finanziaria)*

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.



## *Relazione illustrativa*

### **Schema di decreto legislativo recante il recepimento della 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.**

Il presente schema di decreto legislativo recepisce la 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.

Tale 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. A tale scopo, la direttiva dà una precisa definizione di discriminazione diretta e indiretta, delimita il campo di applicazione, prevede la giustificazione di alcune discriminazioni, stabilisce l'accesso a procedure giurisdizionali e/o amministrative, anche attraverso associazioni, organizzazioni ed altre persone giuridiche.

La direttiva è contenuta nell'Allegato B della legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39 e, sulla base di quanto stabilito nell'articolo 1, comma 3 della stessa, è necessario acquisire sul presente schema di decreto legislativo il parere delle competenti Commissioni parlamentari. Il termine di recepimento della direttiva è di un anno dalla data di entrata in vigore della legge comunitaria. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per il recepimento o successivamente, quest'ultimo è prorogato di novanta giorni.

La materia oggetto di recepimento attiene alla competenza esclusiva dello Stato, in quanto inerente ai diritti fondamentali delle persone.

Si passa ad illustrare lo schema di decreto legislativo, che si compone di 7 articoli.

L'articolo 1 definisce l'oggetto del decreto legislativo, relativo all'attuazione della parità di trattamento indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli *handicap*, dall'età e dalle tendenze sessuali, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione.

L'articolo 2, facendo salvo il disposto dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 286 del 1998, definisce innanzi tutto la discriminazione diretta e quella indiretta. A tale scopo si è fatto precisamente riferimento a quanto contenuto nella direttiva.

Si definiscono, inoltre, come discriminazioni anche le molestie e l'ordine di discriminare.

L'articolo 3 delimita il campo di applicazione dello schema di decreto legislativo.

In particolare, il principio di parità di trattamento come precedentemente definito si applica a tutte le persone dei settori pubblici e privati, per quanto concerne l'accesso all'occupazione, al lavoro, all'orientamento e alla formazione professionale, le condizioni di lavoro, le attività nelle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro.

Si fa, inoltre, salva tutta la normativa nazionale inerente le condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato, la sicurezza e la protezione sociale, la sicurezza pubblica, la tutela dell'ordine pubblico e della salute, la prevenzione dei reati, lo stato civile e le prestazioni che ne derivano, le forze armate limitatamente ai fattori di età e di *handicap*.

Si prevedono, infine, alcuni casi in cui le differenze di trattamento non costituiscono atti di discriminazione ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 2.

Relativamente alla materia lavoristica, si fanno, inoltre, salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro e le disposizioni che attuano trattamenti differenziati in merito all'età.

L'articolo 4 disciplina la tutela giurisdizionale dei diritti.

Innanzi tutto, si apporta una modifica all'articolo 15, comma 2, della legge n. 300 del 1970, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". In tale modo, si rendono nulli gli atti e i patti del datore di lavoro diretti a fini di discriminazione anche per motivi di *handicap*, di età, di tendenze sessuali o di convinzioni personali.

Relativamente alla tutela giurisdizionale dei diritti, al fine di creare strumenti omogenei di tutela, si prevede l'applicazione dell'articolo 44 del decreto legislativo n. 286 del 1998. Tale articolo prevede una particolare azione civile contro la discriminazione, dotata di snellezza ed efficacia.

Si prevedono, inoltre, altri strumenti correlati: la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione previsto dal codice civile e dal decreto legislativo n. 165 del 2001, la spettanza al convenuto di fornire la prova dell'insussistenza della discriminazione, la possibilità per il giudice di risarcire il danno non patrimoniale, di impartire le opportune disposizioni per la cessazione del comportamento discriminatorio e di ordinare l'adozione di un piano di

rimozione, di tenere conto, ai fini della liquidazione del danno, che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività, di ordinare la pubblicazione della sentenza.

L'articolo 5 legittima le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative ad agire in giudizio in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, anche nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

L'articolo 6 precisa che l'applicazione del decreto legislativo non comporta oneri a carico del bilancio dello Stato.