D.Lgs. 9-7-2003 n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 2003, n. 187.

Epigrafe

Premessa

1. *Oggetto.*

2. *Nozione di discriminazione.*

3. *Àmbito di applicazione.*

4. *Tutela giurisdizionale dei diritti.*

4-bis. *Protezione delle vittime.*

5. *Legittimazione ad agire.*

6. *Relazione.*

7. *Copertura finanziaria.*

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (1)**.**

Attuazione della *direttiva 2000/78/CE* per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

---

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 2003, n. 187.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la *direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000*, del Consiglio, 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*, ed 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 testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con *decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 marzo 2003;

Acquisiti i pareri delle Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 3 luglio 2003;

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:

---

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 dall'orientamento sessuale, 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.

---

2. *Nozione di discriminazione.*

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che 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 orientamento sessuale, 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 possono mettere 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 un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con *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 una 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 dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

---

3. *Àmbito di applicazione.*

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale 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) affiliazione e attività nell'àmbito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime 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 princìpi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'àmbito 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 all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima [(2)].

4. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro nel rispetto di quanto stabilito dai commi 2 e 3 [(3)].

4-*bis*. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento [(4)].

4-*ter*. Le disposizioni di cui al comma 4-*bis* sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari [(5)].

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'àmbito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato 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 appropriati e necessari. 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.

---

(2) Comma così modificato dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

(3) Comma così sostituito dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

(4) Comma aggiunto dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

(5) Comma aggiunto dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

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 sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

2. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'*articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150*. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'*articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286* (6).

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. [Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione (7)] (8).

5. [Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate] (9).

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] (10).

7. [Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale (11)] (12).

8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'*articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

---

(6) Comma così sostituito dalla lettera *a*) del comma 34 dell'*art. 34, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*, con i limiti di applicabilità previsti dall'art. 36 dello stesso *D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*.

(7) Comma così sostituito dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

(8) Comma abrogato dalla lettera *b*) del comma 34 dell'*art. 34, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso *D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*.

(9) Comma abrogato dalla lettera *b*) del comma 34 dell'*art. 34, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso *D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*.

(10) Comma abrogato dalla lettera *b*) del comma 34 dell'*art. 34, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso *D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*.

(11) Comma così modificato dall'*art. 2, D.Lgs. 2 agosto 2004, n. 256* (Gazz. Uff. 16 ottobre 2004, n. 244).

(12) Comma abrogato dalla lettera *b*) del comma 34 dell'*art. 34, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso *D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*.

4-bis. *Protezione delle vittime.*

1. La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento (13).

---

(13) Articolo aggiunto dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

---

5. *Legittimazione ad agire.*

1. Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto

passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio [14].

2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione [15].

---

(14) Comma così modificato prima dall'*art. 2, D.Lgs. 2 agosto 2004, n. 256* (Gazz. Uff. 16 ottobre 2004, n. 244) e poi dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

(15) Comma così modificato dall'*art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

---

6. *Relazione.*

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

---

7. *Copertura finanziaria.*

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

Copyright 2008 Wolters Kluwer Italia Srl. All rights reserved.