



ORDINE AVVOCATI TORINO  
COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ  
COMMISSIONE SCIENTIFICA



# CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

## La discriminazione dei lavoratori per età

La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE  
La normativa antidiscriminatoria italiana: D.Lgs. 216/2003 e giurisprudenza nazionale  
Le azioni in giudizio e l'onere della prova  
Torino, 3 marzo 2016

relatore: Federico GRILLO PASQUARELLI  
Consigliere Sezione Lavoro  
Corte d'Appello di Torino

## La discriminazione dei lavoratori per età

La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE

La normativa antidiscriminatoria italiana: D.Lgs. 216/2003 e giurisprudenza nazionale

Le azioni in giudizio e l'onere della prova

### Premessa

Il divieto di discriminazioni per ragioni di età è l'ultimo arrivato tra i divieti di discriminazioni. L'età è il *fattore Cenerentola* tra i fattori di discriminazione vietata, non solo per la sua recente comparsa sulla scena, ma anche perché si tratta del fattore maggiormente sottoposto a limitazioni ed eccezioni.

\* \* \* \* \*

### Introduzione

**1948: Costituzione della Repubblica Italiana**

**Art. 3** – Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, **senza distinzione di sesso**, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di **condizioni personali** e sociali.

**1950: CEDU - Convenzione per la salvaguardia dei Diritti dell’Uomo e delle Libertà fondamentali**

**Art. 14 – Divieto di discriminazione**

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato **senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate** sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l’origine nazionale o sociale, l’appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

**1997: Trattato di Amsterdam** inserisce nel **Trattato UE l’art. 13**, clausola antidiscriminatoria che, per la prima volta afferma il **divieto di discriminazione**, oltre che per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, tendenze sessuali ed handicap, anche per **età**, e che delega il Consiglio a prendere i “provvedimenti opportuni” per combattere le discriminazioni.

**2000: Carta di Nizza - Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea**

**Art. 21 - Non discriminazione**

**È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare**, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali.

**2000: Direttiva 2000/78 – 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** (c.d. Direttiva Quadro);

2002: Direttiva 2002/73 su discriminazioni di genere nell’accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione professionale;

2004: Direttiva 2004/113 su parità uomo-donna nell’accesso a beni e servizi;

2006: Direttiva 2006/54 su pari opportunità e parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

**2009: Trattato di Lisbona** inserisce nel **Trattato UE l’art. 3, 3° comma**: “l’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”; l’art. 6, 1° comma, riconosce i diritti, le libertà e i

principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE (Carta di Nizza), alla quale attribuisce lo stesso valore giuridico dei Trattati.

2010: Direttiva 2010/41, sull'applicazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne che esercitano un'attività di lavoro autonomo

La tutela antidiscriminatoria risulta funzionale alla transizione verso un nuovo diritto del lavoro: il diritto dell'occupazione, fondato sull'uguaglianza nella sua dimensione orizzontale (uguali opportunità di accedere al lavoro e di conservarlo - tutelare meno, tutelare tutti), anziché sull'uguaglianza nella sua dimensione verticale (riequilibrio della distribuzione dei rischi in senso favorevole ai lavoratori, verso cui ha teso il diritto del lavoro tradizionale, pre-crisi).

La previsione del divieto di discriminazione in un atto quale la Carta di Nizza – che ha lo stesso valore giuridico del Trattato – e l'ampia gamma di specificazioni del divieto di discriminazioni contenuta nelle Direttive del 2000-2006 comportano il **passaggio da una tutela antidiscriminatoria solo relativa**, limitata agli ambiti di competenza in cui lo specifico divieto agisce e che presuppone l'esistenza di un soggetto concreto (che rappresenta la “normalità”) al quale chi lamenta una discriminazione deve comparare la propria condizione per avere diritto ad essere trattato da eguale, **ad una tutela anche assoluta**, in cui il comportamento vietato finisce col coincidere con qualunque lesione della dignità umana, e che abbraccia non solo la **discriminazione diretta**, in cui **l'elemento al quale compararsi può essere non contestuale o meramente ipotetico** (quando un trattamento sfavorevole sia collegato, sulla base della comune esperienza o di fatti notori, alla presenza di un fattore di rischio, es. gravidanza) ma anche la **discriminazione indiretta**, in cui chi lamenta di essere discriminato non deve necessariamente avere sofferto un pregiudizio concreto e attuale ma può **dimostrare la discriminazione attraverso l'uso di dati statistici** (di qui, anche la definizione di **molestia** come comportamento indesiderato adottato per motivi vietati e idoneo a ledere il bene protetto).

Certamente, oggi quest'ampia gamma di divieti di discriminazione rende il quadro normativo notevolmente più complesso di quanto non fosse in passato: l'allargamento della tutela antidiscriminatoria comporta l'utilizzo di più concetti di discriminazione e, quindi, una maggiore difficoltà ad individuare, nel singolo caso concreto, qual è l'elemento discriminante e come renderlo inoffensivo, ma assicura anche una protezione più diffusa e più incisiva. Il concetto di molestia, ad esempio, fa coincidere il comportamento vietato con la violazione di un diritto assoluto a non essere intimiditi, degradati, umiliati o offesi per le proprie caratteristiche soggettive (e dunque a non essere svantaggiati *tout court*, e non solo a non essere più svantaggiati di qualcun altro).

\* \* \* \* \*

## La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE

La **Direttiva 2000/78/CE del 27.11.2000**, considera che **l'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini** e che la **discriminazione** basata su religione o convinzioni personali, handicap, **età** o tendenze sessuali **può pregiudicare** il conseguimento degli obiettivi del Trattato CE, e in particolare **il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale**, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

La Direttiva stabilisce che in casi strettamente limitati **una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica** collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, **all'età** o alle tendenze sessuali **costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.**

La Direttiva fissa **requisiti minimi**, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere **disposizioni più favorevoli**; l'attuazione della Direttiva **non può servire da giustificazione per un regresso** rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

Le vittime di discriminazione devono disporre di **mezzi adeguati di protezione legale**; il potere di avviare una procedura deve essere conferito anche alle **associazioni** o alle **persone giuridiche** per conto o a sostegno delle vittime; l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che **l'onere della prova sia posto a carico del convenuto.**

Il **campo di applicazione** della Direttiva riguarda **tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico**, per quanto attiene: a) alle **condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo**, nonché alla **promozione**; b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di **orientamento e formazione professionale**; c) all'**occupazione** e alle **condizioni di lavoro**, comprese le condizioni di **licenziamento** e la **retribuzione**; d) all'**affiliazione** e all'**attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro**. Il diritto a non essere discriminati vale, quindi, sia nell'accesso al lavoro (privato o pubblico) sia in tutte le fasi dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Si ha **discriminazione diretta** quando, per motivi connessi ad uno dei fattori di discriminazione "nominati", **una persona è trattata in modo meno favorevole di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non portatrice di quel fattore in una situazione analoga**: il trattamento meno favorevole viene individuato attraverso una comparazione attuale (sia), passata (sia stata) o ipotetica (sarebbe).

La definizione ripropone il problema dell'individuazione di un comparatore adeguato. Tradizionalmente, nelle discriminazioni fondate sul genere, attraverso la

comparazione si può affermare l'esistenza di una discriminazione quando – per ragioni riconducibili al sesso – un lavoratore riceva un trattamento preferenziale (ad esempio una promozione o l'accesso ad un corso di formazione) rispetto a quello riconosciuto ad una lavoratrice (o viceversa). In questo caso la comparazione è relativamente semplice perché i due soggetti si trovano nella medesima condizione, ovvero sono entrambi in possesso dei requisiti idonei allo svolgimento della prestazione, e l'unica differenza è basata sul sesso.

Come si compara, invece, un soggetto “anziano” con altro soggetto “non anziano” o “meno anziano”? e un soggetto “giovane” con altro soggetto “non giovane” o “meno giovane”? Si tratta di **stabilire se due soggetti di età diversa siano comparabili rispetto allo svolgimento delle funzioni essenziali del lavoro** e se ricevano un trattamento eguale, oppure no.

Si ha **discriminazione indiretta** quando **una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone**, per ragioni legate ad uno dei fattori di discriminazione.

La Direttiva contempla, peraltro, **una giustificazione generale alla discriminazione indiretta**, che si realizza ove **la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il loro conseguimento siano appropriati e necessari**.

Per aversi discriminazione, diretta o indiretta, è **irrilevante l'elemento soggettivo**: è sufficiente il fatto oggettivo della discriminazione, a prescindere da qualsiasi intento soggettivo discriminatorio dell'autore del fatto, tant'è che la discriminazione diretta potrebbe derivare dall'applicazione di regole di un contratto collettivo e persino dall'applicazione di norme di legge.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le **molestie**, ovvero quei **comportamenti indesiderati** posti in essere per motivi connessi ad un fattore di discriminazione, **che violano la dignità e la libertà di una persona, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti**.

La equiparazione giuridica della discriminazione alla molestia e ai comportamenti indesiderati può far sorgere qualche dubbio perché sembrano troppo ampi il concetto e la discrezionalità interpretativa affidata al Giudice. Bisognerà distinguere di volta in volta se la molestia (recepita come tale da chi la subisce), o i comportamenti indesiderati (sempre dal punto di vista del soggetto passivo) siano oggettivamente tali da considerarsi “discriminatori”. Il Giudice non potrà semplicemente limitarsi al punto di vista del soggetto passivo, perché altrimenti qualunque atteggiamento recepito da quest'ultimo come discriminatorio basterebbe come prova della violazione, con l'ulteriore aberrante conseguenza di affidare ad un criterio soggettivo la decisione se si tratti di discriminazione o meno. Il Giudice dovrà invece valutare, alla stregua di criteri normativi e giurisprudenziali, se il singolo comportamento sia discriminatorio, ammettendo come tale eventualmente anche l'atteggiamento ritenuto

tale dal “sentire comune” e secondo il criterio preso in prestito dal diritto internazionale della *opinio juris ac necessitatis*, cioè di quel comportamento non codificato, ma ritenuto non solo vietato per consuetudine, ma anche esecrabile dalla pubblica opinione. Sarà pure necessario, ovviamente, che il Giudice tenga in conto di come il soggetto passivo ha percepito la discriminazione, delle sue condizioni personali e psicologiche, che saranno diverse tra soggetti diversi in presenza di una identica azione discriminatoria e, conseguentemente, recepite in modo diverso e più o meno lesivo.

Si può parlare di **discriminazioni plurime** nell’ipotesi in cui vi siano più fattori che possono contribuire a generare la discriminazione. La maggior parte delle persone possiede più di un singolo elemento identitario: tutti abbiamo un’età, apparteniamo ad un genere, abbiamo un orientamento sessuale e facciamo parte di un’etnia, molti di noi hanno un credo religioso, alcuni sono disabili. Questi elementi identitari – isolatamente o in combinazione fra loro – possono diventare fattori di discriminazione: quando si combinano più fattori di discriminazione si verifica una discriminazione plurima.

\* \* \* \* \*

### **La normativa antidiscriminatoria italiana: D.Lgs. 216/2003**

La **Direttiva 2000/78** è stata attuata in Italia dal **D.Lgs. 9.7.2003 n. 216**, che ha disposto l’applicazione del principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, **di età** e di orientamento sessuale a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato, garantendone la tutela giurisdizionale.

Negli **artt. 1, 2 e nel primo comma dell’art. 3**, il **D.Lgs. 216/2003** riprende, senza sostanziali modifiche, le definizioni di **discriminazione diretta**, **discriminazione indiretta** e **molestie** fornite dalla Direttiva, e conferma lo stesso **campo di applicazione**.

Nei commi successivi, l’**art. 3** prevede le possibili **eccezioni** al divieto di discriminazione: si tratta di quelle **differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, sono giustificate da legittime finalità perseguite dal datore di lavoro attraverso mezzi leciti e giustificati**.

In particolare, restano salve le norme vigenti relative alle **condizioni di ingresso, soggiorno e accesso al lavoro, assistenza e previdenza per gli stranieri e per gli apolidi**, quelle in materia di **sicurezza e protezione sociale, sicurezza pubblica, stato civile** nonché, per le **forze armate**, le disposizioni limitative riguardanti l’**età** e l’**handicap**.

In questo modo il legislatore italiano intende precisare che eventuali differenze di trattamento in tali settori e per tali esigenze non integrano gli estremi di una discriminazione illegittima: si tratta di un bilanciamento di interessi contrastanti che vede prevalere, inevitabilmente, in settori fondamentali, l'interesse pubblico rispetto all'interesse individuale, per cui non si configura una situazione di discriminazione arbitraria bensì di differenziazione dei diritti per la protezione di un bene collettivo. La disposizione in esame risulta "autorizzata" dall'art. 2, comma 5, della Direttiva.

Va segnalato, invece, che l'**art. 3, 3° comma, del D.Lgs.** introduce un'eccezione specifica al divieto di discriminare, che trova solo parziale riscontro nell'art. 4 n. 1 della Direttiva, e che dipende dalla particolare natura dell'attività lavorativa o dal contesto in cui si svolge: "Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, **non costituiscono atti di discriminazione 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**". Le esigenze di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori giustificano, ad esempio, i divieti di svolgimento di determinate lavorazioni pericolose previsti a tutela dei minori, e le limitazioni dell'orario di lavoro (es. notturno) stabilite in loro favore.

La formulazione dell'art. 3, 3° comma, del D.Lgs., infatti, sembra per certi versi differente dal corrispondente testo dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, che stabilisce: "**gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento** basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 **non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato**".

Dalla norma comunitaria si trae, da un lato l'esistenza di un principio di tipicità, per cui è il legislatore e non il datore di lavoro (come sembra suggerire l'interpretazione dell'art. 3, 3° co. D.Lgs. 216/2003) a dover indicare in quali casi si possa fare eccezione al principio di non discriminazione; dall'altro una connotazione della fattispecie fortemente oggettiva, che non lascia alcun margine di discrezionalità al datore di lavoro, circa l'idoneità del lavoratore ad essere assunto o a continuare a svolgere le mansioni affidategli.

L'**art. 4, 1° comma, del D.Lgs.** innova l'**art. 15, ult. co., dello Statuto dei Lavoratori**, che già sanciva la nullità di ogni atto o patto diretto a fini di **discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso**. Ora a

tali ipotesi si sono aggiunte le discriminazioni basate sul fatto di essere portatore di **handicap**, sull'**età**, sull'**orientamento sessuale** o sulle **convinzioni personali**.

Per un verso, la norma risulta più ampia grazie all'allargamento delle fattispecie in cui può determinarsi una discriminazione; dall'altro, **se l'eccezione prevista dall'art. 3, 3° comma, D.Lgs. 216/2003 si estende anche a tale norma**, che prima non contemplava alcuna eccezione al principio di non discriminazione, ciò vorrebbe dire che **la tutela del lavoratore precedente all'introduzione del D.Lgs. 216/2003 era più ampia**. Conseguentemente, **risulterebbe violata la clausola di non regresso** dettata dall'art. 8 della Direttiva secondo cui "l'attuazione della presente Direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente Direttiva".

Una previsione ancora non attuata dal legislatore italiano è l'**art. 7 della Direttiva**, che dà facoltà agli Stati membri di predisporre **azioni positive e misure specifiche** dirette ad evitare o a compensare svantaggi correlati a condotte discriminatorie.

\* \* \* \* \*

### **Discriminazioni basate sull'età**

L'età è stata definita il "fattore Cenerentola" sia perché è l'ultimo arrivato tra i fattori di discriminazione (compare per la prima volta nel 1997, nell'art. 13 del Trattato UE, e nel 2000 entra a pieno titolo nell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE) sia perché, tra tutti, è quello maggiormente soggetto a deroghe ed eccezioni, sia da parte della Direttiva 2000/78 sia da parte delle legislazioni nazionali in tema di lavoro e di previdenza, non essendo mai stato considerato, se non di recente, un fattore "sospetto" di discriminazione, come sono invece, in maniera evidente, la razza e il genere.

Il nuovo approccio alle questioni legate all'età si deve ad una profonda trasformazione delle società occidentali: l'invecchiamento della popolazione, frutto avvelenato dell'aumento della durata media della vita umana e della riduzione delle nascite, ha imposto una revisione delle fondamenta delle politiche del *welfare* e dell'occupazione. Di qui, in tutta Europa, numerosi provvedimenti che sembrano muoversi in direzioni contrastanti: innalzamento dell'età pensionabile e riduzione dei trattamenti previdenziali da un lato, prepensionamenti e incentivi all'occupazione giovanile dall'altro.

La Direttiva 2000/78 ha, peraltro, un ambito di applicazione limitato: come già rilevato, essa riguarda solo i settori dell'accesso al lavoro, della formazione professionale, delle condizioni di lavoro e dell'attività sindacale (art. 3, 1° comma); inoltre, essa "**non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale**" (art. 3, 3° comma).

In attuazione di quest'ultima disposizione, l'art. 3, 2° comma, lett. c) del D.Lgs. 216/2003 fa salve, tra le altre, **“tutte le disposizioni vigenti ... in materia di sicurezza e protezione sociale”**.

Dunque, tutto il settore della previdenza sociale – nel quale le disparità di trattamento in ragione dell'età giocano un ruolo fondamentale – è fuori del campo di applicazione della Direttiva; vi rientrano, invece, quelle normative nazionali che prevedono la risoluzione automatica del contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile, oppure regimi di licenziabilità *ad nutum* dei lavoratori che possono accedere ai trattamenti previdenziali di vecchiaia, trattandosi di discipline che attengono alle “condizioni di lavoro ... e di licenziamento” (art. 3, n. 1, lett. c, della Direttiva).

È importante rilevare che l'art. 6 della Direttiva introduce, solo per le disparità di trattamento collegate all'età, una **clausola generale di giustificazione delle discriminazioni dirette**; nessun altro fattore di discriminazione subisce una limitazione preventiva così pregnante.

L'ambito di legittimità è molto ampio: “gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano **oggettivamente e ragionevolmente giustificate**, nell'ambito del diritto nazionale, **da una finalità legittima**, compresi **giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale**, e i **mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari”**.

A tale affermazione, di per sé piuttosto generica, segue una esemplificazione quanto mai ampia e non tassativa delle possibili disparità di trattamento in base all'età che vengono dichiarate, *a priori*, legittime.

Esse “possono comprendere:

- 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, **onde favorire l'inserimento professionale** o 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 la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento”.

Dunque, a certe condizioni, sono legittime le discriminazioni dirette che prevedono condizioni speciali di occupazione per i giovani o per gli anziani, o che prevedono un'età minima o un'età massima come requisiti per l'assunzione: **nella verifica della legittimità di una disposizione nazionale che utilizzi l'età quale diretto criterio di differenziazione** tra situazioni giuridiche comparabili, occorrerà quindi **verificare**: a) **se la disposizione nazionale rientri nel campo di applicazione del diritto dell'Unione Europea**; b) **se essa realizzi una disparità di trattamento in base**

all'età; c) se tale disparità di trattamento risulti oggettivamente giustificata da una finalità legittima e d) se i mezzi utilizzati siano appropriati e necessari a conseguire tale finalità.

Peraltro, almeno per le disparità di trattamento riguardanti “la definizione di condizioni speciali di accesso all’occupazione”, è previsto che esse possono riguardare “**i giovani e i lavoratori anziani ... onde favorire l’inserimento professionale** o assicurare la protezione **degli stessi**”: ciò significa che, in questo ambito, il fattore età può essere preso in considerazione solo allo scopo di procurare un vantaggio al gruppo di soggetti al quale la disposizione discriminatoria si riferisce. Va comunque osservato che l’amplissima previsione dell’art. 6 finisce per richiedere alla CGUE di svolgere un ruolo forse al di là dei suoi mezzi, perché le valutazioni di idoneità e coerenza delle politiche sociali e dell’occupazione non possono a loro volta sfuggire ad una dimensione esclusivamente o prevalentemente politica; ed è sicuramente per questo che la Corte ha generalmente adottato un atteggiamento di prudente *self-restraint* nel sindacato giudiziale sulle finalità prefissate dai legislatori nazionali e sui mezzi da essi scelti per conseguirle.

Le disposizioni contenute nell’art. 6 della Direttiva (“Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all’età”) non erano state trasposte nel testo originario del D.Lgs. 216/2003, ma sono state poi inserite, praticamente senza modificazioni, dal D.L. 59/2008, conv. in L. 101/2008, come **commi 4-bis e 4-ter**, all’interno dell’**art. 3 del D.Lgs. 216/2003**.

Forse, però, il compito del legislatore nazionale non poteva ridursi a questo copia-e-incolla, dato che la Direttiva prevede che siano gli **Stati membri** ad individuare i casi in cui le deroghe al divieto di discriminazioni dirette per età sono giustificate, mentre il D.Lgs. n. 216/2003 non ha definito in modo tassativo un elenco di discriminazioni ammesse, ma si è limitato a disporre che “*sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell’età dei lavoratori*”, alle stesse condizioni previste dalla Direttiva.

Quel che è certo è che, anche in base al D.Lgs. 216/2003, le disparità di trattamento in ragione dell’età possono discendere solo da “disposizioni”, cioè da norme di legge o di contratto collettivo, che si suppongono dettate dall’interesse pubblico o da un bilanciamento di interessi collettivi, mentre non potranno certo discendere da ordini o direttive dell’imprenditore, dettati dal suo esclusivo interesse.

\* \* \* \* \*

## **Giurisprudenza CGUE**

### **22.11.2005 - CGUE C-144/04 - Mangold**

Il sig. Mangold viene assunto nel 2003, quando ha **56 anni di età**, presso lo studio di un avvocato, **con contratto di lavoro a tempo determinato** della durata di 18 mesi. La legge tedesca consentiva, fino al 2006, l’assunzione di lavoratori che avessero già

compiuto **52 anni** con contratto a tempo determinato **senza l'indicazione di una causale oggettiva**. Secondo il sig. Mangold, la limitazione della durata del suo contratto, sebbene conforme alla legge tedesca, era in contrasto con la Direttiva 2000/78.

La CGUE osserva, anzitutto, che la norma della legge tedesca “nel prevedere la possibilità per i datori di lavoro di concludere senza restrizioni contratti a tempo determinato con lavoratori che abbiano raggiunto l'età di 52 anni, istituisce una **disparità di trattamento fondata direttamente sull'età**”; poi si interroga se tale normativa possa ritenersi “oggettivamente e ragionevolmente **giustificata ... da una finalità legittima**, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro”, ai sensi dell'art. 6 della Direttiva (“Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età”) e la risposta è positiva, perché essa “ha chiaramente lo **scopo di favorire l'inserimento professionale dei lavoratori anziani disoccupati** se e in quanto questi ultimi si trovano di fronte a difficoltà gravi nella ricerca di una nuova occupazione”.

Il passo successivo, nel ragionamento della Corte, consiste nel “verificare ... se **gli strumenti** attuati per realizzare tale legittimo obiettivo siano **appropriati e necessari** a tal fine”: la Corte ricorda che “**gli Stati membri dispongono incontestabilmente di un ampio margine di valutazione discrezionale** nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione. Tuttavia l'applicazione di una normativa nazionale come quella di cui alla causa principale approda ad una situazione nella quale indistintamente **a tutti i lavoratori che hanno raggiunto l'età di 52 anni, siano essi stati in disoccupazione o no prima della conclusione del contratto** e quale sia stata la durata del periodo dell'eventuale disoccupazione, **possono essere validamente proposti**, fino all'età alla quale essi potranno far valere il loro diritto alla pensione di vecchiaia, **contratti di lavoro a tempo determinato** rinnovabili per un numero indefinito di volte. Questa importante categoria di lavoratori, determinata esclusivamente in funzione dell'età, rischia pertanto, per una parte sostanziale della carriera professionale dei detti lavoratori, di essere esclusa dal beneficio della stabilità dell'occupazione, la quale costituisce pertanto ... un elemento portante della tutela dei lavoratori. **Una siffatta normativa, nella misura in cui considera l'età del lavoratore di cui trattasi come unico criterio di applicazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, senza che sia stato dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, indipendentemente da ogni altra considerazione legata alla struttura del mercato del lavoro di cui trattasi e dalla situazione personale dell'interessato, sia oggettivamente necessaria per la realizzazione dell'obiettivo dell'inserimento professionale dei lavoratori anziani in disoccupazione, deve considerarsi eccedente quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita**” e non può giustificarsi ai sensi dell'art. 6 della Direttiva.

Sotto un profilo più generale, il grande merito della sentenza Mangold sta nell'aver affermato, per la prima volta, che non è la Direttiva 2000/78 ad avere introdotto nell'ordinamento comunitario il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro “dal momento che il principio stesso del divieto di siffatte

forme di discriminazione ... trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri. **Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve pertanto essere considerato un principio generale del diritto comunitario**", con la conseguenza che **il giudice nazionale** – che ha il compito “di assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età” **deve “disapplicare ogni contraria disposizione di legge nazionale”**.

#### **16.10.2007 - CGUE C-411/05 - Palacios de la Villa**

Il sig. Palacios de la Villa, nato nel 1940, riceve dal suo datore di lavoro, nel 2005, una comunicazione di cessazione *ex lege* del rapporto di lavoro, in applicazione della norma del **contratto collettivo** che prevede il **pensionamento obbligatorio** al raggiungimento dell'età fissata dalla legge per accedere alla pensione di vecchiaia (**65 anni**), in presenza dei relativi requisiti contributivi minimi; impugna il licenziamento per violazione del suo diritto a non essere discriminato in base all'età, in quanto la norma contrattuale in questione si baserebbe sulla sola circostanza del raggiungimento dell'età di 65 anni.

La Corte osserva che una disciplina contrattuale secondo cui la circostanza che il lavoratore raggiunga l'età fissata dalla legge per accedere alla pensione comporta la cessazione *ex lege* del contratto di lavoro, “impone, in modo diretto, un trattamento meno favorevole ai lavoratori che abbiano compiuto tale età rispetto al complesso delle altre persone in attività. Una disciplina così configurata realizza pertanto **una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età**”.

Peraltro, lo scopo della norma del contratto collettivo è quello di “promuovere l'occupazione”, che “costituisce incontestabilmente un **obiettivo legittimo di politica sociale**”; in questo caso, la Corte giudica che “i mezzi adottati per il conseguimento di tale legittima finalità sono **appropriati e necessari**”, osservando che “non si può ritenere la misura in parola pregiudizievole oltremisura delle legittime pretese dei lavoratori pensionati obbligatoriamente a causa del raggiungimento del limite d'età previsto, **in quanto la normativa pertinente non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende altresì in considerazione la circostanza che gli interessati beneficino al termine della loro carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia**, quale quella prevista dal regime nazionale in esame nella causa principale, il cui livello non può essere ritenuto irragionevole”.

La conclusione è che la normativa nazionale esaminata non è incompatibile con quanto richiesto dalla Direttiva 2000/78.

**12.1.2010 – CGUE C-229/08 – Wolf**

**12.1.2010 – CGUE C-341/08 - Petersen**

Nel caso Wolf si chiedeva alla CGUE di stabilire se l'art. 6, n. 1, della Direttiva 2000/78 consentisse di giustificare la normativa di un Land tedesco che fissava un **limite massimo di età (30 anni) per l'assunzione** nel servizio tecnico dei Vigili del Fuoco.

La Corte ha esaminato la legittimità del limite massimo di età per l'assunzione alla luce dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, secondo cui una disparità di trattamento basata su una "caratteristica correlata" a uno dei criteri di differenziazione vietati non costituisce discriminazione, laddove tale caratteristica costituisca un "requisito **essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia **legittima** e il requisito **proporzionato**"

Per quanto riguarda i profili dell'essenzialità e indispensabilità del requisito della prestanza fisica per lo svolgimento dell'attività di Vigile del Fuoco, la Corte ha riconosciuto che i componenti del servizio tecnico dei Vigili del Fuoco svolgono compiti (quali, ad esempio, la lotta agli incendi o il soccorso alle persone) particolarmente impegnativi dal punto di vista della forza fisica, ed ha quindi ritenuto che **il possesso di capacità fisiche particolarmente elevate può essere considerato un requisito essenziale e determinante**, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, per l'esercizio della professione di Vigile del Fuoco.

Quanto alla verifica di proporzionalità del requisito, la Corte ha osservato che "l'età di assunzione del funzionario determina il periodo di tempo durante il quale egli sarà in grado di svolgere compiti impegnativi dal punto di vista fisico" e che **un'assunzione in età avanzata non può considerarsi idonea** ad assicurare che "i funzionari così impiegati siano assegnati a detti compiti per una durata sufficientemente lunga": pertanto, ha affermato la compatibilità del limite massimo di età per l'assunzione con l'art. 4 della Direttiva.

Nel caso Petersen, la questione aveva ad oggetto la compatibilità con la Direttiva 2000/78 di una normativa nazionale che disponeva un **limite di età massima (68 anni) per l'esercizio della professione di dentista convenzionato** con il Servizio Sanitario Nazionale tedesco. La Corte ha ritenuto che uno Stato membro può ritenere necessario fissare un limite di età all'esercizio di una professione medica quale quella di dentista, per tutelare la salute dei pazienti, e che l'età di 68 anni può essere considerata sufficientemente avanzata per fungere come limite.

Tuttavia, dopo avere valutato le numerose eccezioni al limite di età previste dalla normativa nazionale controversa, la Corte ne ha dichiarato l'**incoerenza**, e dunque l'illegittimità, **rispetto al fine dichiarato della tutela della salute degli utenti**: in particolare, l'esclusione dal campo di applicazione del limite massimo di età dei dentisti non convenzionati costituiva una deroga talmente ampia da inficiare la credibilità del fine di tutela della salute dei pazienti.

## 19.01.2010 - CGUE C-555-07 - Küçükdeveci

La sig.ra Küçükdeveci era stata assunta, all'età di 18 anni, alle dipendenze della Swedex; dopo 10 anni di rapporto, all'età di 28 anni, viene licenziata con preavviso di 1 mese, corrispondente ad un'anzianità di soli 3 anni, in applicazione della disposizione del codice civile tedesco che prevede che **nel calcolo dell'anzianità ai fini della durata del preavviso non vanno considerati i periodi di lavoro svolti prima del compimento del venticinquesimo anno di età** del lavoratore.

La CGUE riprende le argomentazioni utilizzate nel caso Mangold, e riafferma che la Direttiva 2000/78 “non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, principio che trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ... ha il solo obiettivo di stabilire, in dette materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali rientra l'età” e che **il principio di non discriminazione in base all'età “deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione”** al quale la Direttiva 2000/78 “dà espressione concreta”.

La Corte richiama, poi, per la prima volta, l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che vieta “qualsiasi forma di discriminazione” e fornisce così un **fondamento “costituzionale” al principio di non discriminazione**, ricordando che “l'art. 6, n. 1, TUE enuncia che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ha lo stesso valore giuridico dei Trattati”.

Nel merito, la sentenza riconosce che la norma del codice civile tedesco “riserva un trattamento meno favorevole ai dipendenti che sono entrati in servizio presso il datore di lavoro prima dei 25 anni di età” e “crea quindi una disparità di trattamento tra persone aventi la medesima anzianità a seconda dell'età in cui esse sono state assunte”: essa, pertanto, “contiene **una disparità di trattamento fondata sul criterio dell'età**”.

La Corte esamina, poi, la norma nazionale alla luce dei parametri della clausola generale di giustificazione delle discriminazioni dirette contenuta nell'art. 6, n. 1, della Direttiva 2000/78: considerato che un termine di preavviso più breve per i giovani lavoratori ne può favorire l'assunzione, aumentando la flessibilità della gestione del personale, la Corte dichiara che si tratta di una **finalità che rientra “tra le politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro”** e, dunque, di un obiettivo legittimo ai sensi della Direttiva.

Si può rilevare che la Corte si è astenuta dal mettere in dubbio la tesi secondo cui i giovani lavoratori reagirebbero più rapidamente e più facilmente alla perdita del posto di lavoro (tesi che forse poteva avere un fondamento nel 1926, anno a cui risale il codice civile tedesco, ma che ai giorni nostri appare, *ictu oculi*, contraddetta dall'alto tasso di disoccupazione giovanile), ed ha confermato, ancora una volta, un approccio estremamente indulgente nella valutazione delle opzioni di politica sociale nazionale che determinano disparità di trattamento legate all'età.

Tuttavia, dopo aver ricordato l'ampia discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale e occupazionale, la Corte conclude che lo strumento normativo predisposto dal legislatore tedesco **“non è appropriato per il conseguimento” dell’obiettivo** di una maggiore flessibilità nella gestione del personale, perché “si applica a tutti i dipendenti assunti dall’impresa prima del venticinquesimo anno di età, indipendentemente dalla loro età al momento del licenziamento”: anche se il lavoratore, al momento del licenziamento, ha una lunga anzianità di servizio nell’impresa ed un’età avanzata, i periodi di lavoro svolti prima del compimento del venticinquesimo anno di età non si calcolano ai fini della durata del preavviso, e pertanto la norma nazionale “non può essere considerata idonea a realizzare la finalità dichiarata”.

Anche in questo caso, infine, la Corte affida al **giudice nazionale, investito di una controversia tra privati, il compito di “garantire il rispetto del principio di non discriminazione in base all’età**, quale espresso concretamente dalla Direttiva 2000/78, **disapplicando**, se necessario, **qualsiasi disposizione contraria della normativa nazionale**, indipendentemente dall’esercizio della facoltà ... di sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale sull’interpretazione di tale principio”.

### **13.09.2011 – CGUE C-447/09 – Prigge**

Il sig. Prigge è un **pilota di linea** della Lufthansa; il contratto collettivo del personale di bordo Lufthansa prevede la **cessazione automatica del rapporto di lavoro all’età di 60 anni**, età a partire dalla quale i piloti sarebbero considerati non più in possesso delle capacità fisiche per svolgere la loro attività.

La Corte, premesso che anche i contratti collettivi devono rispettare il diritto dell’Unione e, in particolare, la Direttiva 2000/78, riconosce che la norma in esame “contiene una **disparità di trattamento direttamente fondata sull’età**” che, peraltro, appare dettata dall’obiettivo di garantire la sicurezza del traffico aereo, cioè da un **obiettivo “connesso alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute”**. Tuttavia, la normativa nazionale e quella internazionale in materia di aviazione civile prevedono la possibilità per i piloti di linea di continuare ad esercitare la loro attività, sia pure con determinate restrizioni, anche oltre i 60 anni e fino a 65 anni: ed allora l’anticipo del pensionamento obbligatorio di ben 5 anni rispetto alla normativa internazionale **non è una misura necessaria** alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ed introduce un **requisito sproporzionato** ai sensi dell’art. 4, n. 1, della Direttiva 2000/78.

### **13.11.2014 - CGUE C-416/13 – Vital Pérez**

Il sig. Vital Pérez contesta la decisione del Comune di Oviedo di approvare un **bando di concorso per agenti di polizia locale contenente il requisito per cui i candidati non possono avere un'età superiore ai 30 anni.**

La Corte riconosce che “una normativa di tal genere realizza manifestamente una **disparità di trattamento direttamente basata sull'età**” ma ammette che “**il fatto di possedere capacità fisiche particolari può essere considerato un requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività di agente della polizia locale”, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva 2000/78, e che “l'intento di assicurare il carattere operativo e il buon funzionamento dei servizi di polizia costituisce una **finalità legittima**”.

La Corte richiama, poi, la propria sentenza Wolf (C-229/08) nella quale aveva giudicato proporzionata una misura consistente nel fissare in 30 anni l'età massima per l'assunzione nel servizio tecnico dei Vigili del Fuoco ritenendola necessaria per garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio; questa volta, invece, la Corte osserva che “le capacità di cui devono disporre gli agenti di polizia locale al fine di essere in grado di adempiere alle loro missioni ... non sono sempre paragonabili alle capacità fisiche particolarmente elevate, sistematicamente richieste ai Vigili del Fuoco, segnatamente nella lotta agli incendi”.

Su queste basi – e dopo aver precisato che lo Stato spagnolo ha superato i limiti dell'ampio **marginale di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi in materia di politica sociale e di occupazione**, in quanto tale margine discrezionale “**non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età**” – la CGUE giunge alla conclusione che **la normativa in esame “non può essere giustificata ai sensi dell'articolo 6, n. 1, lettera c), della Direttiva 2000/78”**.

\* \* \* \* \*

## **Giurisprudenza nazionale**

### ***LAVORI IN CORSO ...***

\* \* \* \* \*

## **Le azioni in giudizio e l'onere della prova**

L'art. 9 della Direttiva 2000/78 stabilisce che **per la difesa dei diritti disciplinati dalla Direttiva, gli Stati membri devono consentire alle persone che si ritengono discriminate di accedere a procedure giurisdizionali e/o amministrative, nonché a procedure di conciliazione**; prevede inoltre che gli Stati membri devono riconoscere alle associazioni, organizzazioni e alle altre persone giuridiche che hanno un interesse legittimo a garantire il rispetto della Direttiva, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene

lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla Direttiva.

L'art. 10 impone agli Stati membri di assicurare che, **allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.**

Il D.Lgs. 216/2003 aveva scelto di riportarsi, per il procedimento, alla normativa del **D.Lgs. 286/1998 (T.U. sull'immigrazione)**, il cui **art. 44** prevedeva un procedimento sommario, disciplinato dalle norme sui procedimenti in camera di consiglio (artt. 737 e ss. c.p.c.), da introdurre con ricorso e destinato a chiudersi con un'ordinanza, avverso la quale era ammesso reclamo al Tribunale in composizione collegiale.

Questa scelta è stata poi abbandonata con il **D.Lgs. 1°9.2011 n. 150** ("Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e **semplificazione** dei procedimenti civili di cognizione), entrato in vigore il 7.10.2011.

Da tale data, **le controversie in materia di discriminazione** per motivi **razziali etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi** di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 286/1998, per motivi **di razza o origine etnica** di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 215/2003, per motivi di **religione, convinzioni personali, età, disabilità o orientamento sessuale** di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2003, per motivi connessi alla **disabilità** di cui all'art. 3 della L. n. 67/2006 e per ragioni di **genere** nell'accesso a beni e servizi di cui all'art. 55-quinques del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice per le Pari Opportunità), **sono regolate dal rito sommario di cognizione** di cui al Capo III bis del Titolo I del Libro Quarto del codice di procedura civile (**artt. 702-bis, ter e quater del c.p.c.**).

Attualmente, quindi, per le controversie in materia di discriminazione – salvo quanto si dirà per le controversie in materia di licenziamento discriminatorio – **è competente il Tribunale, in composizione monocratica, del luogo di domicilio del ricorrente**, con l'applicazione delle norme di cui all'art. 702-bis del c.p.c., che prevedono la costituzione del convenuto non oltre dieci giorni prima dell'udienza e la notifica del ricorso al convenuto con almeno trenta giorni di anticipo rispetto alla data fissata per la sua costituzione.

Avverso l'**ordinanza** emanata in primo grado dal giudice monocratico, può essere presentato **ricorso alla Corte d'Appello** entro trenta giorni dalla sua comunicazione o notificazione. L'ordinanza emessa dal giudice monocratico, se non appellata, produce gli effetti di cui all'art. 2909 del c.c., quindi passa in giudicato.

La sentenza della Corte di Appello può essere impugnata dinanzi alla Corte di Cassazione nei modi ordinari.

**Il ricorso al rito sommario di cognizione nei casi di discriminazione è obbligatorio, non facoltativo.** In questa ipotesi, quindi, non trova applicazione il terzo comma dell'art. 702-ter c.p.c. per il quale il giudice, rilevata la complessità istruttoria della questione trattata secondo il rito sommario, può fissare l'udienza di cui all'art. 183 c.p.c. determinando il mutamento del rito.

Inoltre, l'art. 4 del D.Lgs. 150/2011 dispone che, quando una controversia viene promossa in forme diverse da quelle previste nel decreto, è il giudice a disporre il mutamento del rito con ordinanza pronunciata anche d'ufficio non oltre la prima udienza di comparizione.

La circostanza che il procedimento antidiscriminatorio sia espressamente collocato dal legislatore tra quelli da celebrare con rito sommario di cognizione consente di escluderne la natura cautelare (v. Trib. Torino 17.5.2011 n. 888).

L'**azione** contro le discriminazioni può essere fatta valere tanto **nei confronti dei privati** quanto **nei confronti della pubblica Amministrazione. La giurisdizione è del giudice ordinario**, anche se l'atto che si ritiene discriminatorio è posto in essere dalla p.A..

La domanda si propone con ricorso al Tribunale in composizione monocratica. La competenza per territorio, in questo caso inderogabile, è fissata dalla legge non con riferimento alla residenza della parte convenuta ma avuto riguardo al domicilio della parte ricorrente.

**Il soggetto** che assume di essere stato discriminato **può stare in giudizio personalmente, ma solo per il primo grado di giudizio.**

La **legittimazione ad agire** è estesa, dall'art. 5, alle **organizzazioni sindacali** e alle **associazioni rappresentative dei diritti lesi**: “Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, **in forza di delega** ... sono legittimate ad agire ... **in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione**”; gli stessi soggetti sono legittimati ad agire **in via autonoma “nei casi di discriminazione collettiva**, qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione”.

L'art. 10 della Direttiva impone agli Stati membri di prevedere un meccanismo probatorio che richiede alla parte attrice soltanto di “**esporre fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta**”, non di provare direttamente tale condotta, e addossa alla parte chiamata in giudizio l'onere di provare l'insussistenza del carattere discriminatorio della sua azione o, addirittura, l'insussistenza della stessa azione.

**La Direttiva**, dunque, **sembra imporre agli Stati membri di attuare** una vera e propria **inversione dell'onere probatorio** (non dell'onere di allegazione, che resta a carico dell'attore) nelle controversie in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli

alle parti attrici e fatta eccezione per i procedimenti penali e per i procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

Probabilmente, però, di una vera e propria inversione dell'onere probatorio non si può parlare: la CGUE, pronunciandosi sull'art. 4 della Direttiva 1997/80 in materia di parità di trattamento tra uomini e donne – che contiene una disciplina dell'onere della prova pressoché identica a quella dell'art. 10 della Direttiva 2000/78 – ha infatti precisato che “incombe a colui che si ritenga lesa dal mancato rispetto del principio di parità di trattamento, **dimostrare, in un primo momento, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Solamente nel caso in cui questi abbia provato tali fatti, spetterà poi alla controparte, in un secondo momento, dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione** ... spetta all'autorità giudiziaria nazionale o ad altra autorità competente valutare, in base al diritto e/o alle prassi nazionali, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta” (CGUE 21.7.2011, C-104/10, Kelly).

La formula originariamente usata dall'art. 4 del D.Lgs. 216/2003, peraltro, era sensibilmente diversa dall'art. 10 della Direttiva, prevedendo: “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”; il legislatore italiano finiva, quindi, con l'onerare il ricorrente della prova della discriminazione, perché la **prova per presunzioni (art. 2729 c.c.)** è pur sempre una prova piena del fatto costitutivo della domanda, e veniva così chiaramente elusa l'opzione della Direttiva per l'inversione dell'onere probatorio, o almeno per un suo significativo alleggerimento.

L'art. 28 del D.Lgs. 150/2011, da un lato, aggiunge che **gli elementi di fatto possono essere “desunti anche da dati di carattere statistico** ... relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata”; dall'altro, **elimina l'implicito riferimento all'art. 2729 c.c.** che era contenuto nell'art. 4 del D.Lgs. 216/2003 (“idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione”), sostituendolo con un testo più aderente alla formulazione della Direttiva: “**elementi di fatto ... dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori**”.

Anche così depurata del rinvio all'art. 2729 c.c., tuttavia, la norma nazionale non sembra sollevare il ricorrente dall'onere di fornire la **prova** degli “elementi di fatto” che espone nel ricorso introduttivo, a garanzia della serietà ed attendibilità delle ragioni poste a fondamento della domanda, e non consente di ritenere che la semplice **allegazione** di fatti che possono essere significativi di una discriminazione sia sufficiente a far scattare l'inversione dell'onere della prova ed a porre a carico del convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

Probabilmente, al di là delle sottili differenze lessicali tra le diverse disposizioni nazionali e comunitarie, si può pervenire ad un'interpretazione comune, coerente sia con la sentenza della CGUE sopra citata sia con l'orientamento della Corte di Cassazione che – pronunciandosi con riferimento all'art. 40 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), che contiene ancora oggi una norma simile al testo originario dell'art. 4 del D.Lgs. 216/2003 (con la sola esclusione del requisito della “gravità” degli indizi) – ha affermato che **non si tratta di “un’inversione dell’onere probatorio, ma solo (di) un’attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto**, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia UE 21 luglio 2011, C-104/10), **l’onere di fornire la prova dell’inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi** (ossia determinati nella loro realtà storica) **e concordanti** (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, **la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori** in ragione del sesso” (Cass. 5.6.2013 n. 14206: nel caso di specie, ove una dipendente di un istituto di credito aveva lamentato di essere stata discriminata nella progressione di carriera, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata che aveva accolto la domanda, ed ha ritenuto non soddisfatto l’onere probatorio, pur attenuato, gravante sulla ricorrente, reputando insufficiente a far presumere la discriminazione indiretta la produzione di due interpellanze parlamentari e di un parere interlocutorio del collegio istruttorio del Comitato nazionale di parità e pari opportunità, in quanto fonti prive dell’attendibilità scientifica richiesta dalla norma con il riferimento a dati statistici e – rispettivamente – dell’indicazione dei criteri di rilevazione dei dati posti a base della valutazione espressa).

Con l’ordinanza che definisce il giudizio, **il Giudice ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio pregiudizievole.**

La disciplina del 2011 dichiara esplicitamente che il giudice della discriminazione **può ordinare un *facere* anche alla pubblica Amministrazione**: l’art. 28, 5° comma, dispone che “il giudice può ... ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio pregiudizievole, **adottando, anche nei confronti della pubblica Amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti**”.

Il concreto atto idoneo a riparare alla discriminazione è rimesso al prudente apprezzamento del giudice: egli dispone ciò che è opportuno per il caso concreto, al fine di rimuovere, attraverso il rimedio apprestato, la situazione discriminatoria e di assicurare che la persona, quale soggetto protagonista della norma di tutela, possa realizzarsi pienamente.

Fra i rimedi predisposti dal legislatore è previsto anche il **risarcimento del danno** che il legislatore precisa poter essere **anche** – e diremmo soprattutto – quello **non patrimoniale**.

È questa una delle ipotesi espresse di risarcibilità di danni afferenti alle attività realizzatrici della persona. Il danno qui non copre il solo *pretium doloris* sofferto dalla persona in seguito alla discriminazione: mai come in questa ipotesi di danno emergono profili esistenziali, di pregiudizio alla vita di relazione. Il danno da discriminazione consiste proprio nel non poter fare quello che gli altri fanno, nel non avere le stesse opportunità, nel non godere delle stesse condizioni di lavoro.

È prevista anche una forma di **tutela dalle ritorsioni**: dispone il 6° comma dell'art 28 che “ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il 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”.

**Il giudice può inoltre ordinare l'adozione di un piano per l'eliminazione delle discriminazioni**, da eseguirsi entro un termine determinato. Il fenomeno discriminatorio è sovente legato ad una molteplicità di fattori, che vanno rimossi e affrontati in maniera strutturale; il piano è particolarmente idoneo a rimuovere situazioni complesse, la cui modifica richiede tempo e risorse.

Secondo l'art. 28, 4° comma, del D.Lgs. n 150/2011 “**nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente**”. La disposizione lascia il giudice libero nel giudicare l'*an* della discriminazione, ma vede un coinvolgimento diretto della parte lesa nella determinazione del *quomodo*, rispetto alla necessità di eliminare la discriminazione in maniera efficace.

La circostanza conferma che l'eliminazione delle discriminazioni accertate non è una sanzione nei confronti del soggetto discriminante: infatti, se così fosse, non si potrebbe chiedere al soggetto discriminato un coinvolgimento nella determinazione del contenuto della sanzione. Invece, proprio perché l'eliminazione delle discriminazioni accertate non ha carattere sanzionatorio, è possibile che l'ordinamento coinvolga i diretti interessati nella individuazione della migliore soluzione al caso concreto.

L'art. 28 del D.Lgs. 150/2011 richiama il comma 11 dell'art. 44 D.Lgs. 298/1998, secondo cui **il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento** emesso a conclusione del giudizio antidiscriminatorio, per una sola volta, **su un quotidiano a tiratura nazionale**. Questo potere attribuito al giudice risulta funzionale all'obiettivo di **promuovere una diversa coscienza sociale** sul problema della discriminazione.

Il legislatore del 2011, invece, non richiama il comma 8 dello stesso art. 44 D.Lgs. 298/1998, che prevede la **sanzione penale** ai sensi dell'art. 388, primo comma, c.p. a carico di chi elude l'esecuzione di provvedimenti resi dal giudice, diversi dalla

condanna al risarcimento del danno. Si verifica così il paradosso per cui la sanzione penale rimane prevista a carico di chi elude i provvedimenti resi dal giudice nelle controversie disciplinate direttamente dall'art. 44 cit. (in materia di discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi) e **non è più prevista**, invece, per le controversie in materia di discriminazione sul lavoro disciplinate dal D.Lgs. 216/2003.

Lo scenario processuale si è purtroppo complicato enormemente con l'introduzione – con la **L. 28.6.2012 n. 92 (legge Fornero)**, partorita dal nostro legislatore soltanto pochi mesi dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2011, che aveva optato decisamente per il rito sommario di cognizione (ex artt. 702 bis e ss. c.p.c.) per tutte le controversie in materia di discriminazione – del **nuovo rito applicabile**, anch'esso obbligatoriamente, **alle “controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/1970”**.

Il processo contro il licenziamento discriminatorio e il processo contro la discriminazione costituita dal licenziamento seguono, quindi, regole diverse!

Un procedimento (il rito sommario di cognizione) conduce ad un'**ordinanza** del Tribunale **soggetta ad appello** davanti alla Corte d'Appello, l'altro (il rito Fornero) ad un'**ordinanza** del Tribunale **soggetta ad opposizione** davanti allo stesso Tribunale, e dunque una strada va scelta fin dall'inizio, pena la nullità dell'atto introduttivo che non metterebbe l'avversario in condizione di sapere a quale delle due regole attenersi, con evidente violazione del principio del contraddittorio.

Si potrebbe ipotizzare che il rito Fornero costituisca norma speciale rispetto alla norma generale prevista per gli atti discriminatori, e che dunque per impugnare un licenziamento discriminatorio si debba imboccare la prima strada; ma si potrebbe anche sostenere, al contrario, che è l'art. 28 D.Lgs. 150/2011 a costituire norma speciale, perché riguarda i soli casi di discriminazione ivi indicati, mentre il rito Fornero è previsto, in via generale, per tutti i licenziamenti a cui si applica l'art. 18 L. 300/1970, anche quando non siano prospettati profili di discriminazione.

L'unica soluzione plausibile è, forse, ritenere che **entrambi i riti siano a disposizione del lavoratore, che però deve sceglierne uno**, non potendo attivare con un unico atto entrambi i procedimenti e formulare entrambe le prospettazioni.

Per il lavoratore che deduce di essere vittima di un licenziamento discriminatorio, la scelta del rito dovrà essere frutto di attenta ponderazione, posto che **entrambe le strade presentano possibili vantaggi e sicuri svantaggi**.

Azionando l'art. 28 D.Lgs. 150/2011 (rito sommario di cognizione) il lavoratore potrà:

- **agire davanti al Tribunale del luogo dove egli ha il domicilio**, anziché davanti ai fori alternativi di cui all'art. 413 c.p.c. (luogo in cui è sorto il rapporto, sede dell'azienda o di una sua dipendenza);
- **stare in giudizio personalmente** (in primo grado);

- ottenere il **risarcimento del danno anche non patrimoniale**, con maggiorazione qualora si tratti di licenziamento ritorsivo;
- beneficiare di un **più ampio potere del giudice** nell'assumere ogni provvedimento "idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione", ivi compreso il piano di eliminazione delle discriminazioni collettive;
- beneficiare, in caso di discriminazioni collettive, della **legittimazione attiva delle "organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso"**;
- accelerare la definizione completa dei **gradi di giudizio** che nel processo antidiscriminatorio sono 3, in quello sul licenziamento sono sostanzialmente 4;
- cumulare in giudizio (ma il punto è dubbio) anche domande diverse da quelle inerenti la discriminazione, avvalendosi dell'art. 40, 4° comma, c.p.c. (che disciplina l'ipotesi di concorso di più riti speciali, come sarebbero in questo caso il rito del lavoro e il rito antidiscriminatorio) laddove invece nel rito Fornero questa possibilità è rigorosamente esclusa.

D'altra parte, la scelta del rito sommario di cognizione ex art. 28 D.Lgs. 150/2011 presenta per il lavoratore non pochi svantaggi:

- potrà ottenere un ordine di **riammissione in servizio** come provvedimento "idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione", **ma non** l'applicazione diretta dell'art. 18 L. 300/1970, precludendosi così la possibilità dell'**opzione per le 15 mensilità** di retribuzione in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro (a meno che l'applicazione dell'art. 18 non possa farsi rientrare nei provvedimenti che il Giudice può adottare al fine di rimuovere la discriminazione);
- incorrerà in un regime di **maggiori preclusioni processuali**: l'atto introduttivo del giudizio ex art. 28 D.Lgs. 150/2011 deve contenere gli elementi di cui all'art. 163 c.p.c. (e dunque anche le istanze istruttorie), mentre l'atto introduttivo del rito Fornero deve presentare soltanto i più generici requisiti di cui all'art. 125 c.p.c. (che non fa riferimento ai mezzi istruttori, che potranno essere dedotti per la prima volta con il ricorso in opposizione).

Non resta che operare una attenta scelta caso per caso, restando però inspiegabile perché, in presenza della stessa allegazione posta a fondamento della domanda (il lavoratore afferma che il licenziamento ha violato il divieto di discriminazione per una delle ragioni elencate dall'art. 15 L. 300/1970, richiamato dall'art. 3 L. 108/1990), il lavoratore debba arrovellarsi sulla scelta tra due riti tanto diversi.

I soli che non dovranno più arrovellarsi sono i lavoratori assunti con il c.d. contratto a tutele crescenti dopo il 7.3.2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, e successivamente licenziati: a tali licenziamenti, dice l'art. 11 del citato D.Lgs., "non si applicano le disposizioni di cui ai commi da 48 a 68 della L. n. 92/2012" (rito Fornero) e dunque, ove il lavoratore ritenga di essere stato licenziato per ragioni discriminatorie, avrà "soltanto" da scegliere se agire con il rito sommario di

cognizione, ex art. 28 D.Lgs. 150/2011 e artt. 702 bis e ss. c.p.c., ovvero con il rito ordinario del lavoro ex artt. 409 e ss. c.p.c..

\* \* \* \* \*

## BIBLIOGRAFIA - SITOGRAFIA

F. Amato, *Discriminazione per età: Cenerentola troverà la sua scarpetta?*, 2009, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=269>

ASGI - Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione - *Dal 7 ottobre cambia il procedimento per l'azione giudiziaria civile antidiscriminazione*, [http://www.asgi.it/home\\_asgi.php?n=1822&l=it](http://www.asgi.it/home_asgi.php?n=1822&l=it)

M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007

F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in <http://www.infoleges.it/BancheDati/PDF/PDF.aspx?database=10&PageSize=A4&PageOrientation=Portrait&Columns=2&id=9>

L. Calafà, *Licenziamenti collettivi alle poste e discriminazioni in base all'età: la prima applicazione nazionale della sentenza Mangold*, in Riv. critica di dir. lav., 2006, 915 – nota ad App. Firenze 27.03.2006, Poste It. c. Olivieri

A. Ciriello, *Il diritto antidiscriminatorio processuale*, Relazione al convegno sul diritto antidiscriminatorio, Caserta 19.10.2007

R. Cosio, *La sentenza Küçükdeveci: le nuove frontiere del diritto dell'Unione Europea*, 2011, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=541>

R. Cosio, *Discriminazioni per età: la Corte di Giustizia UE in tema di giustificazione delle disparità di trattamento*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2013, 76

R. Cosio, *Le discriminazioni per età: il giudice nazionale si trasforma in giudice europeo*, 2013, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=789>

L. Curcio, *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazione*, 2010, <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=481>

A. Guariso, *Il procedimento speciale per l'impugnazione dei licenziamenti*, Guida alla Riforma Fornero, Quaderni di Wikilabour, 2012

N. Hos, *The role of general principles and the EU Charter of Fundamental Rights in the case law of the European Court of Justice in relation to age discrimination*, 2014, in [http://www.europeanrights.eu/public/commenti/HOS\\_EN.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/commenti/HOS_EN.pdf)

D. Izzi, *La Corte di Giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in RGL, 2012, 125

D. Izzi, *Invecchiamento attivo e pensionamenti forzati*, in RIDL, 2014, 584

A. Lassandari, *L'irrisolvibile confronto tra la Corte e gli Stati sulle discriminazioni per ragioni di età*, RIDL, 2014, 750

*Manuale di diritto europeo in materia di non discriminazione*, Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010 - Consiglio d'Europa, 2010.

J. Michelotti, *Il divieto di discriminazione per età nella sua nozione oggettiva e il carattere specifico delle cause di esclusione*, 2015, in [http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-nella-sua-no\\_08-10-2015.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-nella-sua-no_08-10-2015.php)

G. Pacchiana Parravicini, *I fattori di rischio diversi dal genere ed il procedimento ex art. 28 D.Lgs. 150/2011*, 2014, [http://www.fondazioneforensesfirenze.it/uploads/fff/files/2014/2014.I/2014.02.04%20licenziamenti%20discriminatori/Slide%20Prof\\_ssa%20Pacchiana%20Parravicini.pdf](http://www.fondazioneforensesfirenze.it/uploads/fff/files/2014/2014.I/2014.02.04%20licenziamenti%20discriminatori/Slide%20Prof_ssa%20Pacchiana%20Parravicini.pdf)

E. Palici di Suni, *Il principio di eguaglianza nell'Unione Europea*, Quaderni della Rassegna di Diritto Pubblico Europeo, 5, Dal Trattato costituzionale al Trattato di Lisbona, Nuovi studi sulla Costituzione europea, 2009

V. Papa, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo temperamento con le politiche sociali nazionali. A proposito di tre recenti sentenze della Corte di Giustizia*, 2010, in <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-fattore-new-comer-di-discriminazione-e-il-suo-contemperamento-con-le-politiche-sociali-nazionali-/405.aspx>

*Parità nel lavoro - Il decreto legislativo n. 216 del 2003*, in [http://legxv.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/11/11\\_cap27\\_sch01.htm](http://legxv.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/11/11_cap27_sch01.htm)

M. Ranieri, *Le nozioni di discriminazione*, Relazione al Corso di Formazione ASGI – UMG Catanzaro, 5.4.2013

V. Sciarabba, *La sentenza Küçükdeveci e le prospettive della giustizia costituzionale europea*, 2010, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=428>

E. Tarquini, *Il divieto di discriminazione per età come principio generale di diritto dell'Unione: una fattispecie di efficacia diretta nei rapporti tra privati*, 2015, in [http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-come-princip\\_11-11-2014.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/il-divieto-di-discriminazione-per-eta-come-princip_11-11-2014.php)

L. Tria, *Il divieto di discriminazione tra Corte di Strasburgo e Corti interne*, 2014, <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=1051>

A. Vallebona, *L'onere della prova delle discriminazioni*, Mass. Giur. Lav. 2013, 672

V. Zeppilli, *Gli ultimi approdi dei giudici di Lussemburgo in tema di discriminazioni per età: la sentenza C-297/10, C-298/10 e la sentenza C-447/09*, 2011, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?ricerca=zeppilli>

\* \* \* \* \*

## **APPENDICE**

### **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 CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,**

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,  
vista la proposta della Commissione (1), visto il parere del Parlamento europeo (2), visto il parere  
del Comitato economico e sociale (3), visto il parere del Comitato delle regioni (4), considerando  
quanto segue:

(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui  
principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di  
diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono  
garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà  
fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto  
principi generali del diritto comunitario.

(2) Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente  
corpus di norme comunitarie, in particolare dalla Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9  
febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le  
donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le  
condizioni di lavoro (5).

(3) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare,  
conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a  
promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di  
numerose discriminazioni.

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni  
costituisce un diritto universale 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 di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione  
n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di  
occupazione e condizioni di lavoro.

(5) È importante rispettare tali diritti e tali libertà fondamentali. La presente Direttiva lascia  
impregiudicata la libertà di associazione tra cui il diritto di ogni individuo di fondare sindacati  
insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

(6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.

(7) Il trattato CE annovera tra i suoi obiettivi il coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione. A tal fine nel trattato CE è stato incorporato un nuovo capitolo sull'occupazione volto a sviluppare una strategia coordinata europea a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile.

(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

**(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.**

(10) Il 29 giugno 2000 il Consiglio ha adottato la Direttiva 2000/43/CE (6) che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

**(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.**

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente Direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

(13) La presente Direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.

(14) La presente Direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

(15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.

(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(17) La presente Direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(18) La presente Direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad

esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.

(19) Inoltre, per salvaguardare la capacità delle proprie forze armate, gli Stati membri possono decidere di escluderle in tutto o in parte dalle disposizioni della presente Direttiva relative all'handicap o all'età. Gli Stati membri che operano tale scelta devono definire il campo d'applicazione della deroga in questione.

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

(22) La presente Direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano.

**(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.** Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgere un'attività lavorativa.

**(25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate.**

(26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.

(27) Nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità (1), il Consiglio ha definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili (2), ha affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili.

(28) **La presente Direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente Direttiva non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.**

(29) **Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura,** secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.

(30) **L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.**

(31) **Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto.** Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.

(32) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.

(33) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro delle prassi nazionali, con le organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione sul lavoro.

(34) La necessità di promuovere la pace e la riconciliazione tra le principali comunità dell'Irlanda del Nord richiede l'inserimento di disposizioni specifiche nella presente Direttiva.

(35) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente Direttiva.

(36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente Direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizioni che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente Direttiva.

(37) In base al principio di sussidiarietà enunciato all'articolo 5 del trattato CE l'obiettivo della presente Direttiva, in particolare la realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzato meglio a livello comunitario. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato a tale articolo, la presente Direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo,

**ha adottato la presente Direttiva:**

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### *Obiettivo*

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.

## **Articolo 2**

### *Nozione di discriminazione*

1. Ai fini della presente Direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.
2. Ai fini del paragrafo 1:
  - a) sussiste discriminazione diretta quando, 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;
  - b) sussiste discriminazione indiretta quando 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, a meno che:
    - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
    - ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente Direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.
3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.
4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.
5. La presente Direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

## **Articolo 3**

### *Campo d'applicazione*

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente Direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:
  - a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
  - b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
  - c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

2. La presente Direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

3. La presente Direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale.

4. Gli Stati membri possono prevedere che la presente Direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate.

#### **Articolo 4**

##### *Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa*

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente Direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente Direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente Direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

#### **Articolo 5**

##### *Soluzioni ragionevoli per i disabili*

Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

## **Articolo 6**

### *Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età*

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- 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, onde favorire l'inserimento professionale o 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 la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso.

## **Articolo 7**

### *Azione positiva e misure specifiche*

1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro.

## **Articolo 8**

### *Requisiti minimi*

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente Direttiva.

2. L'attuazione della presente Direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente Direttiva.

## **CAPO II - MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE**

## **Articolo 9**

## *Difesa dei diritti*

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente Direttiva.
2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente Direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente Direttiva.
3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

## **Articolo 10**

### *Onere della prova*

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.
2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.
3. Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2.
5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

## **Articolo 11**

### *Protezione delle vittime*

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a un'azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

## **Articolo 12**

### *Diffusione delle informazioni*

Gli Stati membri assicurano che le disposizioni adottate in virtù della presente Direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, per esempio sui luoghi di lavoro, in tutto il loro territorio.

## **Articolo 13**

### *Dialogo sociale*

1. Gli Stati membri, in conformità delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, tra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento e ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.
2. Gli Stati membri, nel rispetto delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato, accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi stabiliti dalla presente Direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

## **Articolo 14**

### *Dialogo con le organizzazioni non governative*

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

## **CAPO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Articolo 15**

#### *Irlanda del Nord*

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali servizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.
2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente Direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

## **CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Articolo 16**

#### *Conformità*

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano

il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

## **Articolo 17**

### *Sanzioni*

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente Direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

## **Articolo 18**

### *Attuazione*

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente Direttiva entro il 2 dicembre 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente Direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla Direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della Direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente Direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

## **Articolo 19**

### *Relazione*

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente Direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente Direttiva.

## **Articolo 20**

### *Entrata in vigore*

La presente Direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

## **Articolo 21**

### *Destinatari*

Gli Stati membri sono destinatari della presente Direttiva.

\* \* \* \* \*

**DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 (in Gazz. Uff., 13 agosto, n. 187) - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.**

## **Articolo 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.

## **Articolo 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.

### **Articolo 3**

#### *Ambito 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'ambito 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 principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, 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 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. [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] (1).

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

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 (3).

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 (3).

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'ambito 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.

(1) Comma modificato dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59.

(2) Comma sostituito dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59.

(3) Comma inserito dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59.

## **Articolo 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 (1).

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.] (2)

[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.] (3)

[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.] (4)

[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.] (5)

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.

(1) Comma sostituito dall'articolo 34, comma 34, lettera a), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(2) Comma sostituito dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 34, lettera b), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(3) Comma abrogato dall'articolo 34, comma 34, lettera b), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(4) Comma abrogato dall'articolo 34, comma 34, lettera b), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(5) Così corretto dall'articolo 2, comma 1, del D.LGS. 2 agosto 2004, n. 256 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 34, lettera b), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

#### **Articolo 4 bis (1)**

*(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.

(1) Articolo inserito dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59.

#### **Articolo 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 (1)(2).

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 (2).

(1) Così corretto dall'articolo 2, comma 1, del D.LGS. 2 agosto 2004, n. 256.

(2) Comma modificato dall' articolo 8-septies del D.L. 8 aprile 2008, n. 59.

#### **Articolo 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.

## **Articolo 7**

### *Copertura finanziaria*

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

\* \* \* \* \*

**DECRETO LEGISLATIVO 1° settembre 2011 n. 150 (in Gazz. Uff., 21 settembre, n. 220). – Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69 (SEMPLIFICAZIONE DEI RITI).**

CAPO III Delle controversie regolate dal rito sommario di cognizione

## **Articolo 28**

### *Delle controversie in materia di discriminazione*

1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo.

2. E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.

3. Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.

4. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

5. Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti.

Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il 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. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Dell'ordinanza è data comunicazione nei casi previsti dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e dall'articolo 55-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

\* \* \* \* \*

**DECRETO LEGISLATIVO 25 luglio 1998, n. 286 (in Suppl. ordinario n. 139 alla Gazz. Uff., 18 agosto, n. 191). - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (T.U. IMMIGRAZIONE - TURCO NAPOLITANO)**

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA SANITARIA, NONCHÉ DI ISTRUZIONE, ALLOGGIO, PARTECIPAZIONE ALLA VITA PUBBLICA E INTEGRAZIONE SOCIALE  
CAPO IV - DISPOSIZIONI SULL'INTEGRAZIONE SOCIALE, SULLE DISCRIMINAZIONI E ISTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE MIGRATORIE

**Articolo 44**

*Azione civile contro la discriminazione.*

(Legge 6 marzo 1998, n. 40, art. 42).

1. Quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, e' possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione (1).

2. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150 (2).

[3. Il tribunale in composizione monocratica, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.] (3)

[4. Il tribunale in composizione monocratica provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda. Se accoglie la domanda emette i provvedimenti richiesti che sono immediatamente esecutivi.] (4)

[5. Nei casi di urgenza il tribunale in composizione monocratica provvede con decreto motivato, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tal caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il tribunale in composizione monocratica, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.] (5)

[6. Contro i provvedimenti del tribunale in composizione monocratica è ammesso reclamo al tribunale nei termini di cui all'articolo 739, secondo comma, del codice di procedura civile. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.] (6)

[7. Con la decisione che definisce il giudizio il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale.] (7)

8. Chiunque elude l'esecuzione di provvedimenti, diversi dalla condanna al risarcimento del danno, resi dal giudice nelle controversie previste dal presente articolo è punito ai sensi dell'articolo 388, primo comma, del codice penale (8).

[9. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza a proprio danno del comportamento discriminatorio in ragione della razza, del gruppo etnico o linguistico, della provenienza geografica, della confessione religiosa o della cittadinanza può dedurre elementi di fatto anche a carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata. Il giudice valuta i fatti dedotti nei limiti di cui all'articolo 2729, primo comma, del codice civile.] (9)

10. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche in casi in cui non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. [Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del presente articolo, ordina al datore di lavoro di definire, sentiti i predetti soggetti e organismi, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate]. (10)

11. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 43 posti in essere da imprese alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, è immediatamente comunicato dal tribunale in composizione monocratica, secondo le modalità previste dal regolamento di attuazione, alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni, o enti revocano il beneficio e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto (11).

12. Le regioni, in collaborazione con le province e con i comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, ai fini dell'applicazione delle norme del presente articolo e dello studio del fenomeno, predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

(1) Comma sostituito dall'articolo 34, comma 32, lettera a), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(2) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente sostituito dall'articolo 34, comma 32, lettera b), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(3) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(4) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(5) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(6) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(7) Comma abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(8) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e successivamente sostituito dall'articolo 34, comma 32, lettera c), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(9) Comma abrogato dall'articolo 34, comma 32, lettera e), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(10) Comma modificato dall'articolo 34, comma 32, lettera d), del D.Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

(11) Comma modificato dall'articolo 28, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189.