

*DISCRIMINAZIONE SUL
LUOGO DI LAVORO:
SCHEDE DI SINTESI*

Avv.ta Caterina Caput

DIRETTIVA 78/2000/CE

- **OBIETTIVO:** *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 (art. 1)*

D. LGS. N. 216/2003

Ambito di applicazione (art. 3)

- **Rapporto di lavoro pubblico e rapporto di lavoro privato**
- **accesso all'occupazione e al lavoro**
- **occupazione e condizioni di lavoro**
- **orientamento e formazione professionale**
- **affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali**

Discriminazione diretta

- *quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, sulla base del proprio orientamento sessuale (art. 2, lett. a)*

Discriminazione indiretta

- *quando una disposizione, criterio o pratica apparentemente neutri mettono o possono mettere in una posizione di svantaggio particolare persone con un orientamento sessuale determinato, rispetto ad altre (art. 2, lett. b)*

Molestia

- *sono da considerarsi una discriminazione le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati adottati in virtù della sussistenza di un fattore di rischio, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 2, comma 3)*

Ordine di discriminare

- *L'ordine di discriminare persone, in virtù della sussistenza di un fattore di rischio, è da considerarsi discriminazione (art. 2, comma 4)*

ECCEZIONE ALLA DISCRIMINAZIONE DIRETTA (per Istituti religiosi e organizzazioni di tendenza)

- 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. (art. 3, comma 5, D. Lgs. n. 216/2003)

ECCEZIONE ALLA DISCRIMINAZIONE DIRETTA (di carattere generale)

- 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. (art. 3, comma 3, D. Lgs. n. 216/2003)

GIUSTIFICAZIONI ALLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

PRIMA PARTE ART. 3, COMMA 6, D. LGS. N. 216/2003

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.

SECONDA PARTE ART. 3, COMMA 6, D. LGS. N.
216/2003

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.*

ESTENSIONE DEI SOGGETTI TUTELATI

- *La tutela antidiscriminatoria è estesa anche alle persone che, pur non possedendo la caratteristica personale tutelata, pongono in essere una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento. (art. 4bis D. Lgs. n. 216/2003)*

ESTENSIONE DELLA LEGITTIMAZIONE AD AGIRE

- **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.**(art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 216/2003)
- **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.**(art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 216/2003)

ASPETTI PROCESSUALI

- Art. 28 D. LGS. N. 150/2011 sulle controversie in materia di discriminazione
- Ricorso ex art. 702 bis c. p. c. (Procedimento sommario)
- In primo grado il ricorrente può stare in giudizio personalmente
- Competenza del Tribunale del luogo dove il ricorrente ha domicilio
- Ordinanza impugnabile entro 30 gg. In Corte d'Appello

ONERE DELLA PROVA E PROVA STATISTICA

- 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.)art. 28, comma 4, D. Lgs. n. 150/2011)

COSA SI PUO' OTTENERE

- Risarcimento del danno anche non patrimoniale
- Adozione di provvedimenti idonei a rimuovere gli effetti della discriminazione
- Piani di rimozione delle discriminazioni accertate
- Pubblicazione dell'ordinanza su un quotidiano a tiratura nazionale