

La
lotta
per
l'uguaglianza

Azione della Comunità europea
in materia di lotta contro la discriminazione

l'Unione europea



contro la discriminazione

Diritti fondamentali & antidiscriminazione

Occupazione & affari sociali



Commissione europea



Prefazione di Anna Diamantopoulou, membro della Commissione europea, incaricata della politica dell'occupazione e degli affari sociali.

La lotta contro la discriminazione basata sul sesso e sulla nazionalità costituisce da lungo tempo una delle finalità dell'azione dell'Unione europea, in particolare nel settore dell'occupazione. Tuttavia, nel vertice di Amsterdam del 1997, i capi di Stato e di governo dei 15 Stati membri ⁽¹⁾ hanno adottato una serie di misure

particolarmente significative al fine di rafforzare l'impegno dell'Unione nel sostenere e nel rispettare i diritti fondamentali dei suoi cittadini.

Il trattato, emanato da tale vertice, ha instaurato nuovi poteri, in particolare quello di sospendere i diritti di uno Stato membro sorpreso a violare i principi della libertà, della democrazia, del rispetto dei diritti dell'uomo o ad attentare alle libertà fondamentali o allo Stato di diritto. Inoltre, per la prima volta, il trattato conferisce alla Comunità i mezzi di lotta contro qualsivoglia forma di discriminazione basata su un'ampia gamma di motivazioni — razza od origine etnica, credo religioso o convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale — e in ambiti che esulano dal mondo del lavoro.

La Commissione europea ha intrapreso ampie consultazioni con gli Stati membri, la società civile, le parti sociali e il Parlamento europeo, al fine di stabilire le modalità di attuazione di queste nuove competenze. Nel novembre 1999, sei mesi dopo l'entrata in vigore del nuovo trattato, la Commissione ha presentato un insieme di proposte — due progetti di direttive e un progetto di programma d'azione — intese a sostenere gli sforzi della Comunità in materia di lotta contro la discriminazione e a promuovere l'uguaglianza. Benché gli obiettivi di tali proposte fossero lungimiranti e pretenziosi, esse sono state, tuttavia, largamente sostenute e hanno riscosso immediato consenso nei dibattiti in seno al Consiglio e al Parlamento europeo. Le due direttive e il progetto di programma d'azione sono stati pertanto adottati all'unanimità in tempo record.

Il quadro legislativo della Comunità comprende attualmente una direttiva (direttiva 2000/43/CE del Consiglio) che vieta ogni discriminazione razziale ed etnica nell'accesso al lavoro, nell'istruzione, nella protezione sociale e nell'as-

(1)

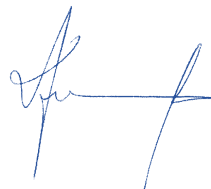
I 15 Stati membri dell'Unione europea sono: l'Austria, il Belgio, la Danimarca, la Finlandia, la Francia, la Germania, la Grecia, l'Irlanda, l'Italia, il Lussemburgo, i Paesi Bassi, il Portogallo, il Regno Unito, la Spagna e la Svezia.

sistenza sanitaria, nonché nell'accesso a beni e servizi e all'alloggio; una seconda direttiva (direttiva 2000/78/CE del Consiglio) che proibisce ogni discriminazione basata su credo religioso o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; un programma d'azione comunitario (decisione 2000/750/CE del Consiglio) inteso a promuovere lo studio della discriminazione e gli scambi di esperienze e di buone pratiche tra gli Stati membri.

Le due direttive stabiliscono le norme che garantiranno in tutta l'Unione un livello comune di protezione contro la discriminazione e che imporranno modifiche alle legislazioni in vigore negli Stati membri. Questi ultimi hanno tempo fino al 2003 per attuare le due direttive nell'ordinamento giuridico nazionale e, benché liberi di attuare livelli di protezione superiori a quelli imposti dalla legislazione comunitaria, sono tenuti a rispettare le prescrizioni minime fissate dalle direttive. La Comunità sosterrà il processo di trasposizione delle direttive nel diritto nazionale, promuovendo gli scambi di esperienze tra i governi, le ONG e altre parti interessate nei diversi Stati membri al fine di promuovere il massimo livello possibile di protezione in ogni paese.

Avendo preso atto, tuttavia, che tale legislazione non sarà di per sé sufficiente a garantire l'uguaglianza nella pratica, la Commissione ha proposto inoltre un programma d'azione comunitario che consentirà alla Comunità di analizzare modalità pratiche per superare le barriere create dalla discriminazione in diversi ambiti della vita quotidiana e che apporterà un valore aggiunto europeo grazie alla comparazione e all'opposizione delle esperienze acquisite nelle diverse parti dell'Unione.

Questo insieme di misure rientra nel quadro di una strategia integrata ⁽²⁾ intesa a promuovere una migliore qualità di vita dei cittadini europei. Contribuendo a eliminare la discriminazione e a promuovere la parità di opportunità, l'Unione partecipa attivamente alla protezione dei diritti fondamentali e delle libertà, nonché alla riduzione dei costi in risorse umane e finanziarie che l'esclusione comporta.



⁽²⁾ Le altre misure pertinenti che riguardano la strategia per l'occupazione, le linee direttive annue per l'occupazione, i piani d'azione nazionali per l'occupazione e l'integrazione sociale, nonché l'iniziativa comunitaria per l'occupazione EQUAL.

La direttiva 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, deve essere recepita nelle legislazioni nazionali entro il 19 luglio 2003.

Tale direttiva:

- definisce la discriminazione diretta e indiretta;
- conferisce alle vittime della discriminazione il potere di avviare una procedura giudiziaria o amministrativa, associata a sanzioni proporzionate, nei confronti di persone colpevoli di aver violato il principio della parità;
- trasferisce l'onere della prova (nelle cause civili) a carico del convenuto qualora sia dimostrata la presunzione di discriminazione e questa sia accettata dal giudice o da un altro organo competente;
- fornisce protezione contro ogni tipo di molestia e ritorsione;
- si occupa di discriminazione in materia di occupazione e formazione, istruzione, protezione sociale (ivi compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria), prestazioni sociali e accesso a beni e servizi e loro fornitura, ivi incluso l'alloggio;
- impone agli Stati membri di fornire informazioni riguardo al loro territorio quanto a misure adottate per lottare contro la discriminazione;
- impone agli Stati membri che non l'abbiano ancora fatto (il Regno Unito ad esempio) di istituire organismi per la promozione della parità di trattamento che assicurino l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni, svolgano inchieste e ricerche in materia, pubblicino relazioni e formulino raccomandazioni.

La direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere attuata a livello nazionale entro il 2 dicembre 2003 (gli Stati membri possono disporre, se necessario, di tre anni supplementari per attuare le disposizioni relative alla discriminazione basata sull'età o sull'handicap). La direttiva:

- proibisce ogni forma di discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, l'handicap, l'età o le tendenze sessuali per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro;
- conferisce gli stessi diritti fondamentali di protezione della direttiva 2000/43/CE;
- impone ai datori di lavoro di adottare misure appropriate in funzione delle esigenze concrete dei disabili per consentire loro di espletare le mansioni di loro competenza. Tali adeguamenti possono interessare, ad esempio, i luoghi di lavoro, le modalità di lavoro o la ripartizione dei compiti tra i lavoratori.

Programma d'azione comunitaria di lotta contro la discriminazione

Il programma d'azione comunitaria di lotta contro la discriminazione (2001-2006) è entrato in vigore il 1° gennaio 2001 e avrà una durata di sei anni. Il bilancio stanziato per tale programma è di circa 100 milioni di euro. Collaboreranno alla sua realizzazione le autorità nazionali, regionali e locali, organismi di promozione della parità di trattamento, parti sociali, organizzazioni non governative, università e istituti di ricerca, uffici statistici nazionali e mezzi di comunicazione. Tale programma verterà sui seguenti argomenti:

- a) non discriminazione nell'amministrazione pubblica;
- b) non discriminazione nei mezzi di comunicazione;
- c) una partecipazione in condizioni di parità al processo decisionale in campo politico, economico e sociale;
- d) la parità di accesso a beni e servizi, ivi inclusi l'alloggio, i trasporti, la cultura, il tempo libero e lo sport;
- e) la vigilanza su ogni forma di discriminazione, ivi compresa la discriminazione multipla;
- f) la divulgazione di informazioni sul diritto alla parità di trattamento e alla non discriminazione;
- g) l'integrazione di politiche e pratiche antidiscriminatorie.

Il programma si articola in tre diversi orientamenti che:

- consentiranno alla Comunità di studiare le ripercussioni della discriminazione negli Stati membri e di valutare l'efficacia delle misure adottate per combatterla;
- consentiranno di promuovere gli scambi di esperienze e di buone pratiche tra le diverse parti interessate negli Stati membri;
- consentiranno alla Comunità di condurre a livello europeo azioni di sensibilizzazione nei confronti della lotta per l'uguaglianza.

Per ulteriori informazioni riguardo al programma d'azione comunitario di promozione della parità e di lotta contro la discriminazione, in particolare per quanto riguarda le modalità di partecipazione al programma d'azione comunitario, consultare il sito Internet:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/index_en.htm

Per ulteriori dettagli riguardo alle diverse misure adottate dall'Unione europea per lottare contro il razzismo e la xenofobia, consultare l'opuscolo contenente il contributo della Commissione europea alla conferenza mondiale contro il razzismo e la xenofobia (disponibile anche sul sito Internet di cui sopra).



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L-2985 Luxembourg

F.I.S.H.

**Federazione Italiana per il
Superamento dell'Handicap**



SEMINARIO

**Legislazione Europea sulla
discriminazione nell'impiego di persone
con disabilità:**

la direttiva europea 78 del 2000

29-30 novembre 2002
Sala Convegni - Ostello "Casale dei Monaci"
Via Superga snc - Ciampino (RM)

Introduzione

UNA NUOVA OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ E GLI ALTRI GRUPPI VULNERABILI

Nel ottobre del 2000 il Parlamento europeo ha approvato la direttiva 78/2000 sulla non discriminazione in materia di impiego e dell'occupazione. Tale iniziativa della Commissione è fondata sulla disposizione che figura all'articolo 13 del trattato che istituisce l'Unione europea (modificato dal trattato di Amsterdam) e che contempla provvedimenti per combattere la discriminazione fondata su svariati motivi, compresa la disabilità.

Tale direttiva ha stabilito un quadro generale per la parità di trattamento delle persone con disabilità e di vari altri gruppi soggetti all'esclusione sociale nell'ambito dell'impiego. Le persone con disabilità che ritengono di essere state discriminate potranno cercare di ottenere un risarcimento dei danni per vie legali e sarà inoltre possibile applicare sanzioni nei confronti delle persone, degli enti e delle organizzazioni che hanno mancato di applicare il principio della parità di trattamento nei loro confronti.

La direttiva proibisce la discriminazione fondata sulla disabilità in relazione all'accesso all'impiego e all'occupazione, alla promozione, alla formazione professionale, alle condizioni di impiego e all'appartenenza ad organizzazioni di lavoratori, datori di lavoro o membri di una determinata professione.

Il Forum europeo dei disabili (FED) che è stato sostenitore della direttiva ritiene che questa nuova iniziativa rappresenti un'opportunità reale di imprimere nuovo slancio, all'interno dell'Unione europea (UE), agli sforzi volti a consentire alle persone con disabilità di esprimere il proprio pieno potenziale nel mercato del lavoro. Esso riconosce inoltre che sarà necessario garantire la completa attuazione della direttiva, mantenendo e sviluppando al tempo stesso altre fondamentali disposizioni legislative ed amministrative. È per questo motivo che la giornata del 3 dicembre 2000 è stata dedicata alla 'non discriminazione nell'occupazione'.

A distanza di due anni dall'approvazione della direttiva solo la Francia l'ha recepita e la scadenza del 2003 come data limite per il recepimento a livello nazionale si avvicina. Inoltre la direttiva prevede che per la materia della disabilità gli stati possono chiedere un differimento della data di recepimento fino all'anno 2006. Questa eventualità va scongiurata e la direttiva, anche sulla base dell'Anno 2003 deve essere recepita entro l'anno prossimo. Il seminario organizzato dalla FISH e dal CND ha lo scopo di conseguire questo risultato in Italia (la direttiva è stata inclusa nella legge comunitaria ed è stata assegnata al Parlamento) e di elaborare una strategia per il recepimento pieno della normativa di non-discriminazione all'interno della strumentazione giuridica nazionale, coordinandola con le legislazioni di pari opportunità. In Italia la strategia innovativa sulla non-discriminazione è poco conosciuta. Lo sforzo della FISH e del CND di mettere insieme tutte le parti interessate (organizzazione delle persone disabili, i datori di lavoro, i sindacati e tecnici del settore) e di avviare una discussione sui temi della parità del trattamento per le persone con disabilità e dei benefici derivanti dall'inclusione di queste persone nel mercato del lavoro, si avvia con questo seminario.

Si tratterà di individuare gli elementi essenziali della normativa europea da inserire in un contesto normativo in maniera da garantire l'attuazione della direttiva e rafforzare gli strumenti di tutela al diritto al lavoro delle persone disabili esistenti; infatti questa legge è complementare alla necessità di promuovere "azioni positive" e di combattere la discriminazione in altri campi che possono influenzare l'occupazione.

IMPATTO DELLA NUOVA DIRETTIVA

La direttiva si applica in tutti gli Stati membri dell'UE, negli altri paesi dello Spazio economico europeo (SEE) e, a tempo debito, in tutti i paesi candidati all'adesione. E' stato stabilito un termine entro il quale tutti gli Stati membri dovranno modificare le leggi e le altre normative esistenti per conformarsi alla direttiva (novembre 2003). Gli Stati membri, tuttavia, se lo riterranno opportuni, potranno disporre di altri tre anni, fino ad un massimo complessivo di sei anni, per attuare le normative relative alla discriminazione per motivi di età e disabilità, per tenere conto di condizioni particolari.

L'impatto della direttiva sarà avvertito maggiormente nei paesi nei quali non esiste una legislazione anti-discriminazione, come l'Italia. La direttiva avrà inoltre conseguenze significative sull'approccio verso le persone con disabilità in relazione all'occupazione da parte di datori di lavoro, sindacati, ONG ed altre organizzazioni interessate in questo campo.

In particolare, i datori di lavoro dovranno rivedere le politiche e le prassi adottate in un'ampia gamma di settori tra i quali: criteri di selezione e assunzione, ambiente di lavoro, retribuzione, addestramento, avanzamenti di carriera, formazione e promozione, nonché il mantenimento nel posto di lavoro, la formazione e l'impiego successivi, licenziamento e pensionamento. Potrebbe inoltre risultare utile l'introduzione di corsi di sensibilizzazione alle disabilità rivolti ai dirigenti e al personale, nonché momenti di formazione per l'attuazione delle nuove politiche e prassi.

I sindacati e le organizzazioni di persone disabili dovranno essere capaci di utilizzare al meglio il nuovo strumento di tutela favorendo la formazione dei propri quadri. Le direttive europee ormai rappresentano il 30% della normativa nazionale e nel campo della disabilità possono contribuire in maniera significativa a migliorare la condizione di vita delle persone disabili e delle loro famiglie.

NUOVI CONCETTI DA COMPRENDERE

Le disposizioni della direttiva sono basate sull'introduzione di numerosi concetti che vengono riuniti per la prima volta a livello della legislazione dell'UE per quanto riguarda i gruppi interessati. Per garantire un'efficace attuazione della direttiva è fondamentale che conoscere tali concetti e comprenderli appieno:

- **Discriminazione diretta e indiretta**

Nella direttiva si distingue tra 'discriminazione diretta' e 'discriminazione indiretta'. La prima si verifica quando una persona viene sfavorita rispetto ad un'altra a causa della sua disabilità. La seconda si verifica quando una percentuale significativamente maggiore di persone con disabilità rispetto a persone non disabili è colpita in modo negativo da una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, che non siano obiettivamente giustificati da una finalità legittima.

- **Ragionevoli adattamenti**

La direttiva impone ai datori di lavoro di garantire 'adattamenti ragionevoli' per consentire alle persone con disabilità di accedere, partecipare o avanzare nell'impiego. Al fine di apportare un 'adattamento ragionevole' i datori di lavoro dovranno rispettare le abilità funzionali specifiche di una persona con disabilità, fornendo o modificando attrezzature o impianti, ad esempio, oppure cambiando pratiche o prassi in uso.

- **Onere eccessivo**

La prescrizione che impone di apportare adattamenti per le persone con disabilità è limitata laddove si specifica che ai datori di lavoro non potranno essere imposti 'adattamenti ragionevoli' se questi producono un 'onere eccessivo' (oppure, come si leggeva nella proposta originaria della Commissione, un 'onere indebito'). La valutazione di un 'onere eccessivo' dovrà prendere in considerazione le dimensioni di un'impresa e la disponibilità di fondi. L'esperienza rivela che il costo di un 'adattamento ragionevole' non è in genere particolarmente elevato.

- **Onere della prova**

Quando viene presentato un reclamo per discriminazione e il querelante porta prove a suo favore, sarà a carico del convenuto dimostrare che non si è verificata alcuna violazione del principio della parità di trattamento. Le ONG potranno fornire sostegno alle persone che decidono di presentare il proprio reclamo a una corte o ad un'altra autorità competente.

INTEGRARE LA DIRETTIVA CON ULTERIORI AZIONI

- **Azione positiva**

La direttiva fa riferimento in modo esplicito alla necessità che gli Stati membri mantengano e adottino misure di 'azione positiva' a favore delle persone con disabilità. Tali azioni possono comprendere: quote (l'obbligo di assumere una determinata percentuale di persone con disabilità); crediti fiscali, sovvenzioni e sostegno finanziario per i datori di lavoro; sostegno finanziario per i servizi di collocamento, formazione ed un'ampia gamma di servizi all'occupazione, compreso il sostegno al collocamento e i seminari; protezione dal licenziamento; accordi per le persone con disabilità per la compensazione fiscale dei costi legati alla disabilità e sovvenzioni ai trasporti. Per l'Italia significa rafforzare la legge 68/99 che stenta ad essere applicata in tutta la sua forza innovativa. Inoltre tali disposizioni vanno raccordate con le politiche generali per l'impiego e il NAP nazionale.

La FISH ed il CND ritengono che questi due modalità di approccio ('azione positiva' e 'non discriminazione nell'occupazione') siano, in linea di principio, assolutamente complementari e che ciascuno sia essenziale per la riuscita dell'altro. Sarà, pertanto, necessario conservare e sviluppare misure di 'azione positiva' anche in futuro.

- **Discriminazione in altri campi della vita**

È evidente che non ci si aspetta che la direttiva possa tutelare pienamente le persone con disabilità rispetto a pratiche discriminatorie in grado di pregiudicare la possibilità di trovare o mantenere un posto di lavoro.

La capacità di una persona di esprimere il proprio potenziale nel mercato del lavoro può essere gravemente compromessa o addirittura completamente negata dalla discriminazione incontrata in campi quali l'istruzione, i servizi sociali, il trasporto, nonché dalle barriere architettonica e dalla difficoltà ad accedere ai servizi informatici.

La direttiva si concentra in modo specifico sull'occupazione e non avrà, pertanto, un riflesso diretto sulla discriminazione in alcuno dei campi citati in precedenza. Un approccio di questo tipo potrebbe tuttavia rivelarsi adeguato ed efficace per combattere gli effetti della discriminazione nei confronti delle persone con disabilità in campi diversi aventi un impatto sull'occupazione.

I singoli Stati membri possono decidere di attuare legislazioni e disposizioni simili in altri campi. Tali azioni potrebbero inoltre essere promosse efficacemente da nuove direttive dell'UE. Per questo il FED, con il sostegno convinto italiano chiede nel corso dell'An no 2003 una direttiva europea di non discriminazione sulla disabilità. Per questo vi è già il sostegno del Parlamento europeo e va acquisito anche quello dei governi nazionali : abbiamo chiesto al governo italiano di includere nelle iniziative dell'anno 2003 un convegno europeo su questa direttiva.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio

che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - 27 novembre 2000

Gazzetta ufficiale n. L 303 del 02/12/2000

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 sessuale 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(7), 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(8), 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 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;
- ovvero che 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 una 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. a) 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.

b) 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.
2. 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.
3. 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.

Fatto a Bruxelles, addì 27 novembre 2000.

Per il Consiglio

Il Presidente
É. Guigou

- (1) GU C 177 E del 27.6.2000, pag 42.
- (2) Parere reso il 12 ottobre 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).
- (3) GU C 204 del 18.7.2000, pag. 82.
- (4) GU C 226 dell'8.8.2000, pag. 1.
- (5) GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.
- (6) GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.
- (7) GU L 225 del 12.8.1986, pag. 43.
- (8) GU C 186 del 2.7.1999, pag. 3.

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

Recepimento della direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

[...omissis...]

Art. 1 (Oggetto)

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

Art. 2 (Nozione di discriminazione)

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, il principio di parità di trattamento comporta che, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età e per tendenze sessuali, non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per tendenze sessuali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di una tendenza sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di 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 delle tendenze sessuali è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Art. 3 (Ambito di applicazione)

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione di convinzioni personali, di handicap, di età e di tendenze sessuali si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che indipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) attività nell'ambito di organizzazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro ed accesso alle

- prestazioni erogate da tali organizzazioni.
2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:
 - a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;
 - b) sicurezza e protezione sociale;
 - c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
 - d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
 - e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.
 3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o alle tendenze sessuali di una persona, qualora si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.
 4. Sono, comunque, fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro e le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti e ai giovani dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.
 5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o credenza che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o credenza, per la natura delle attività professionali svolte da enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscono requisito essenziale e determinate ai fini dello svolgimento delle medesime attività.
 6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi adeguati e proporzionati. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Art. 4 (Tutela giurisdizionale dei diritti)

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sulle tendenze sessuali o sulle convinzioni personali».
2. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.
4. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta nei limiti di cui all'art. 2729, primo comma, del codice civile.
5. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, impartisce le opportune disposizioni per la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente,

e, al fine di impedirne la ripetizione,ordina a chi li ha posti in essere di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.
6. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.

Art. 5

(Legittimazione ad agire)

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

Art. 6

(Copertura finanziaria)

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

**Interrogazione parlamentare
al Ministro per le pari opportunità
sulla attuazione della Direttiva Europea 2000/78
sulla lotta alla discriminazione
in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
In particolare: misure antidiscriminatorie per l'orientamento sessuale.**

(dagli atti parlamentari: Allegato A - Seduta n. 264 del 12/2/2003 (Sezione 5 - Attuazione della direttiva europea sulla lotta alla discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro))

TITTI DE SIMONE, ALFONSO GIANNI, GIORDANO, GRILLINI, TRUPIA, VALPIANA e ZANOTTI. - *Al Ministro per le pari opportunità.*

Per sapere - premesso che: i Paesi dell'Unione europea dovranno attuare, entro il 2 dicembre 2003, la direttiva 2000/78/CEE del Consiglio dell'Unione europea del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la lotta alla discriminazione e per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

tale direttiva vieta la discriminazione fondata su religione o convinzioni personali, *handicap*, età, orientamento sessuale, prevedendo disposizioni e misure antidiscriminatorie, strumenti giudiziali ed extragiudiziali;

la direttiva definisce la nozione di discriminazione, vietando sia la discriminazione diretta (trattamento meno favorevole in una situazione piuttosto che in un'altra analoga), che quella indiretta (situazione in cui una disposizione o un criterio apparentemente neutri possono mettere in svantaggio alcune persone per le ragioni indicate);

la direttiva si applica a tutte le persone nei settori pubblico e privato e attiene a: accesso al lavoro (compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione), promozione, accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione, perfezionamento e riqualificazione professionale, occupazione e condizioni di lavoro, retribuzione, condizioni di licenziamento, affiliazione e attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in un'organizzazione professionale;

la direttiva prevede, tra le altre cose, che gli Stati membri adottino le misure per l'abrogazione delle disposizioni normative contrarie al principio della parità di trattamento e per la modificazione o la dichiarazione di nullità di tutte le disposizioni dei contratti collettivi, contratti di lavoro, regolamenti aziendali, regole relative al lavoro autonomo, alle organizzazioni dei datori e dei lavoratori contrarie al principio della parità di trattamento;

è previsto come termine per l'attuazione della direttiva la data del 2 dicembre 2003; la legge 1° marzo 2002, n. 39 (legge comunitaria 2001), ha conferito la delega al Governo per l'emanazione del decreto legislativo di attuazione della direttiva 2000/78/CEE (e della direttiva «gemella» 2000/43/CEE).

La legge stabilisce che entro il termine di un anno dall'entrata in vigore della legge (pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 72 del 26 marzo 2002) devono essere adottati i decreti legislativi di attuazione, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro competente, e che gli schemi dei decreti siano trasmessi al Parlamento per il parere dei competenti organi parlamentari, che deve essere espresso entro quaranta giorni, al termine dei quali i decreti sono emanati;

la legge delega non contiene alcun criterio direttivo o principio particolare al quale il Governo si debba attenere per l'attuazione della direttiva 2000/78/CEE -:

se e quali iniziative stia assumendo al fine di formalizzare e di introdurre nel nostro ordinamento i principi contenuti e gli obiettivi indicati dalla direttiva e se non ritenga, così come previsto dalla direttiva, di dover avviare il confronto e il dialogo tra le parti sociali, al

fine di promuovere il principio della parità di trattamento, nonché l'introduzione di regole antidiscriminatorie negli ambiti di applicazione della direttiva. (3-01921)
(11 febbraio 2003)

QUESTION TIME
SULL'INTERROGAZIONE PARLAMENTARE
AL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
SULLA ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA EUROPEA 2000/78
SULLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE
IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO.
In particolare: misure antidiscriminatorie per l'orientamento sessuale

(dal Resoconto stenografico dell'Assemblea - Seduta n. 264 del 12/2/2003)

(Attuazione della direttiva europea sulla lotta alla discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - n. 3-01921)

PRESIDENTE. L'onorevole Titti De Simone ha facoltà di illustrare la sua interrogazione n. 3-01921

TITTI DE SIMONE. Signor Presidente, i paesi della Unione europea dovranno attuare, entro il 2 dicembre 2003, la direttiva del Consiglio dell'Unione europea del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la lotta alla discriminazione e per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Tale direttiva vieta la discriminazione fondata su religione o convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, prevedendo disposizioni e misure antidiscriminatorie, strumenti giudiziari ed extragiudiziali.

Sappiamo che il termine per l'attuazione della direttiva è il 2 dicembre 2003 e che, entro il prossimo marzo, il Governo dovrebbe, attraverso decreti legislativi, attuare tale direttiva europea. Tuttavia, siamo molto preoccupati, perché non abbiamo ancora informazioni su come il Governo intenda orientarsi in questa materia, non abbiamo notizie sul confronto e sul dialogo tra le parti sociali e, inoltre, apprendiamo dal libro bianco redatto dal Ministero del lavoro che si fa riferimento alla direttiva, ma ad esclusione della parte che riguarda le misure antidiscriminatorie per l'orientamento sessuale (quindi, quelle che riguardano i lavoratori e le lavoratrici omosessuali e transessuali). Chiediamo al Governo di darci precise indicazioni su quali iniziative stia assumendo per l'attuazione della direttiva.

PRESIDENTE. Il ministro per le pari opportunità, onorevole Prestigiacomo, ha facoltà di rispondere.

STEFANIA PRESTIGIACOMO, *Ministro per le pari opportunità.* Signor Presidente, ringrazio l'onorevole De Simone per aver voluto sollevare l'attenzione su un tema così delicato come quello della lotta alle discriminazioni. Si tratta di un tema a me particolarmente caro, non solo perché rientra nella delega di funzioni che mi è stata conferita, ma anche perché coinvolge trasversalmente tutte le coscienze, riguardando la tutela di valori e diritti fondamentali della persona al di là delle visioni politiche, di parte o personali.

L'Italia - va ricordato - ha sempre aderito a tutti i trattati internazionali e comunitari volti a ribadire il divieto di qualsiasi comportamento discriminatorio in base a fattori quale religione, convinzioni personali, handicap, età e tendenze sessuali. Ora, si tratta, sulla base di questi impegni assunti e ribaditi nella legge comunitaria 2001, di darvi piena attuazione con più incisivi strumenti.

Proprio in questi giorni stiamo lavorando alla elaborazione del decreto legislativo che recepisce gli aspetti più innovativi della direttiva comunitaria. Va ricordato, infatti, che comunque nel nostro ordinamento, a partire dall'articolo 3 della Costituzione, è certamente già ricompresa (e tutelata) la lotta alle discriminazioni. Lo schema di decreto, che a breve sarà sottoposto all'esame del Consiglio dei ministri, contiene almeno due punti qualificanti, che posso anticipare in questa sede (naturalmente, dovranno essere ancora approvati dal Consiglio).

In primo luogo, viene accolta una nozione molto ampia e chiara di discriminazione sia diretta, sia indiretta al fine di potere rendere perseguibili anche comportamenti elusivi che, apparentemente neutri, risultano invece discriminatori. A tal fine saranno ricomprese tra le discriminazioni anche le molestie intese come comportamenti indesiderati che violano o ledono la dignità di una persona o creano un clima intimidatorio ed ostile.

In secondo luogo, la tutela giurisdizionale già prevista in tema di discriminazioni razziali dal testo unico sull'immigrazione viene estesa a tutti i casi di discriminazione contemplati dalla direttiva.

Per quanto concerne, poi, la scadenza della delega desidero sgombrare il campo da ogni dubbio poiché il termine di riferimento è quello fissato dalla legge comunitaria e siamo ampiamente nei tempi.

Per quanto riguarda, infine, il dialogo con le parti sociali sono favorevole ad un confronto che potrebbe aversi anche parallelamente a questa fase di istruttoria normativa. Considero, infatti, di grande importanza la funzione delle parti sociali nella diffusione di regole antidiscriminatorie e di buone prassi nei luoghi di lavoro. La nostra società, come tutte le società moderne e complesse, necessita di un forte impegno del Governo - ma direi di tutti - contro le discriminazioni.

Mi fa piacere dire qui in Parlamento che sto lavorando ad un disegno di legge che affronta organicamente il problema delle discriminazioni nei confronti dei disabili. Credo che nell'anno europeo dedicato alla disabilità questo sia un forte segnale del Governo, peraltro atteso e sollecitato da tempo dalle associazioni che lavorano in tale campo. Il Ministero delle pari opportunità, dunque, nella lotta e nel contrasto alle discriminazioni deve assumere sempre più - di questo sono consapevole - un ruolo di presidio e di avamposto.

PRESIDENTE. L'onorevole Titti De Simone ha facoltà di replicare.

TITTI DE SIMONE. La nostra risposta non può che essere di speranza. Ci auguriamo che le cose dette in questa sede dal ministro Prestigiacomo si possano realizzare e di vederle scritte nero su bianco nel decreto legislativo che il Governo ci ha riferito dovrebbe andare all'esame del Consiglio dei ministri quanto prima.

Vogliamo sottolineare che crediamo fondamentale per il nostro paese, nel quadro del contesto europeo, quindi anche a fronte di una precisa direttiva dei paesi che compongono l'Unione, assumere un impegno politico, culturale e sociale in materia di lotta alle discriminazioni nel mondo del lavoro. Fra l'altro, in un clima attraversato, in questo momento, da provvedimenti del Governo che su alcuni punti mettono in discussione anche diritti acquisiti, credo si tratti di un elemento di strategia complessiva di sviluppo per il nostro paese. È un tema su cui naturalmente vigileremo, ministro, e la ringraziamo per la sua risposta.

La mia interrogazione portava la firma anche di altri colleghi dell'opposizione, come il collega Grillini che è accanto a me. Ritengo sia un elemento imprescindibile il confronto con le parti sociali. Si tratta, infatti, di materia complessa e le parti sociali devono poter esprimere sul terreno delle discriminazioni sul lavoro la loro opinione, il loro contributo. Vi è anche un percorso, una tradizione, un'esperienza che organizzazioni sindacali hanno maturato in questo senso.

Naturalmente, aspettiamo, a questo punto, i fatti. Continueremo a monitorare l'operato del Governo. I tempi sono molto stretti: parliamo praticamente di un mese perché entro il 26 marzo dovremo, come Parlamento, approvare tale decreto attuativo. Dunque, ci riserviamo di esprimere complessivamente il nostro giudizio non appena vedremo il contenuto di questo decreto.

PRESIDENTE. La ringrazio, onorevole Titti De Simone, per questo esemplare tipo di dialettica parlamentare

MARTEDI' 13 MAGGIO 2003

ATTI DEL GOVERNO

Martedì 13 maggio 2003. - Presidenza del presidente Domenico BENEDETTI VALENTINI. - Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi.

alla 11^a Commissione

Schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro (n. 217):

La seduta comincia alle 11.45.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro.

Atto n. 217.

(Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame, rinviato nella seduta dell'8 maggio 2003.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI dichiara la disponibilità del Governo ad attendere il parere parlamentare anche oltre la scadenza fissata, tenendo conto che è già operante la proroga di novanta giorni prevista dalla legge n. 39 del 2002 (legge comunitaria 2001). Fa altresì presente la necessità di disporre di 15-20 giorni di tempo per poter procedere alla redazione del testo definitivo.

Andrea DI TEODORO (FI), *relatore*, ritiene che si possa accedere alla richiesta del rappresentante del Governo, al fine di giungere agli approfondimenti necessari. Ribadisce nuovamente l'esigenza di procedere ad una lettura comparata della direttiva 2000/78/CE con la direttiva 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla razza e dalla origine etnica, e la direttiva 2000/73/CE, relativa alla attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale e le condizioni di lavoro; ciò al fine di consentire, per situazioni analoghe, l'utilizzo di definizioni univoche ed

omogenee tali da evitare contraddizioni nell'applicazione delle norme.

Lalla TRUPIA (DS-U) concorda con la proposta di una lettura sinottica delle direttive richiamate, pur sottolineando la necessità che si giunga ad una legislazione unitaria di riferimento, anche valutando l'esperienza di altri paesi europei, nei quali sembrano essersi registrate talune eccezioni nel recepimento delle direttive.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, *presidente*, ritenendo di poter accogliere la richiesta avanzata dal rappresentante del Governo, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 12.

XI Commissione - Resoconto di mercoledì 4 giugno 2003

Pag. 94

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

Mercoledì 4 giugno 2003.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.40 alle 14.55.

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 4 giugno 2003. - Presidenza del presidente Domenico BANEDETTI VALENTINI, indi del vicepresidente Angelo SANTORI. - Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi.

La seduta comincia alle 14.55.

Pag. 95

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro. Atto n. 217.

(Seguito dell'esame e conclusione - Parere favorevole con condizioni e osservazioni).

La Commissione prosegue l'esame, rinviato nella seduta di ieri.

Andrea DI TEODORO (FI), *relatore*, illustra la proposta di parere favorevole con condizioni e osservazione (*vedi allegato 1*).

Domenico BENEDETTI VALENTINI, *presidente*, avverte che sono state presentate una proposta alternativa di parere dai deputati Motta, Cordoni, Trupia, Innocenti, Nigra, Gasperoni, Guerzoni, Buffo e Grillini (*vedi allegato 2*) ed una proposta alternativa di parere dai deputati Titti De Simone e Alfonso Gianni (*vedi allegato 3*).

Titti DE SIMONE (RC), illustrando la proposta alternativa di parere, osserva che con lo schema di decreto legislativo in esame il Governo compie un intervento di recepimento imperfetto, parziale e minimalista.

Rileva innanzitutto che l'impostazione generale dello schema appare ambigua ed insoddisfacente, fino a violare palesemente la direttiva in alcuni suoi punti e a configurare un eccesso di delega, ponendosi oltre i limiti fissati dalla norma comunitaria in altri punti. In particolare, l'esclusione dell'inversione dell'onere della prova configura da parte del Governo un atteggiamento politico di ostilità all'estensione dei diritti, delle garanzie e delle tutele che riguardano i lavoratori e le lavoratrici maggiormente esposti nel mondo del lavoro; rappresenta la mancata volontà politica di inserire un elemento innovativo corrispondente al quadro europeo.

Esprime poi valutazioni critiche in merito al mancato confronto con le parti sociali e con le associazioni di categoria nell'elaborazione dello schema di decreto legislativo. Considerato che il preambolo dello schema risulta inadeguato, mancando riferimenti a disposizioni specifiche in materia, osserva che gli articoli 12, 13 e 14 della direttiva sono stati completamente disattesi nello schema di decreto legislativo, omettendo peraltro la previsione di misure finalizzate al monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi e codici di comportamento. Rileva la mancanza nel provvedimento di un riferimento alle organizzazioni i cui membri esercitano una particolare professione ed all'affiliazione, oltre che all'attività, di organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ritiene che il riferimento alla valutazione delle caratteristiche citate all'articolo 3, comma 3, ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia possano essere chiamati ad esercitare non abbia ragione d'essere nell'ordinamento italiano, essendo già presente la norma di cui all'articolo 3, comma 2, lettera e) dello schema di decreto legislativo che fa salve le disposizioni vigenti in materia di forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap. Ritiene altresì inadeguato il riferimento all'accertamento di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro, posto che esso potrebbe indurre ad un'applicazione estensiva delle eccezioni al principio di parità di trattamento. Da ultimo, reputa che la previsione di cui all'articolo 3, comma 6, dovrebbe avere una portata più generale ed essere eventualmente inclusa nelle disposizioni relative alle misure in materia di prevenzione e lotta ai reati sessuali nei confronti dei minori ed alla pornografia minorile, a meno che il Governo non voglia implicitamente riconoscere che l'orientamento sessuale ricomprenda comportamenti sessuali quali la pedofilia, secondo un punto di vista inaccettabile sul piano giuridico, politico e sociale. In conclusione, preannuncia il voto contrario sul parere predisposto dal relatore,

Pag. 96

sulla base di un giudizio complessivamente negativo sullo schema di decreto legislativo.

Franco GRILLINI (DS-U), nel condividere le argomentazioni esposte dal deputato Titti De Simone, osserva che l'Italia risulta essere tra gli ultimi paesi in Europa in ordine ad azioni ed interventi di tutela dei lavoratori, nonostante nella passata legislatura si sia messa mano alla questione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro soprattutto per quanto riguarda i soggetti più deboli. Ricorda che la finalità della direttiva comunitaria è quella di omogeneizzare in ambito europeo una legislazione che giustamente deve essere connotata dalle stesse caratteristiche, in modo da tutelare in ogni paese qualunque cittadino presti il proprio lavoro, soprattutto in considerazione della grande mobilità oggi esistente. Non comprende come mai l'Italia sia l'unico paese ad aver tradotto l'espressione «*sexual orientation*» in «tendenza sessuale»: se si tratta di un mero errore formale, ritiene opportuno correggerlo, posto che l'esatta definizione di «*sexual orientation*» è «orientamento sessuale». Ritiene inaccettabile l'accostamento operato nello schema di decreto legislativo tra pedofilia ed orientamento sessuale, atteso che fra le due definizioni non vi è alcuna relazione. Auspica che il Governo voglia tener conto delle opinioni espresse dall'opposizione, che peraltro rappresenta associazioni di lavoratori con migliaia di iscritti che non si sentono tutelati dallo schema di decreto legislativo in esame, il quale, peraltro, nell'intento di prevedere norme contro la discriminazione, paradossalmente, la autorizzano. In proposito, prefigura la possibilità che possano avviarsi procedure di infrazione a livello europeo nei confronti dell'Italia e ricorsi alla Corte di giustizia dell'Unione europea. Contesta il fatto che nell'elaborazione del provvedimento non si siano consultati i soggetti interessati, le parti sociali e le associazioni rappresentanti le persone disabili, nonché gli

omosessuali.

In conclusione, fa appello alle forze di maggioranza perché si assumano le proprie responsabilità ed invita il relatore a tener conto dei rilievi emersi nel corso del dibattito, in vista di un possibile intervento migliorativo sullo schema di decreto legislativo.

Carmen MOTTA (DS-U), pur condividendo alcuni punti della proposta di parere predisposta dal relatore, osserva che la stessa evita di addentrarsi nelle questioni maggiormente rilevanti che sono state evidenziate. Preannuncia comunque su di essa un voto contrario, posto che non risultano risolti in positivo gli aspetti di criticità riscontrati nello schema di decreto legislativo. Ribadisce che il provvedimento in esame risulta essere parziale e lacunoso oltre che, per alcuni profili, in palese violazione della direttiva stessa; ciò nonostante, ritiene che si possa ancora intervenire per risolvere molte delle questioni aperte, al fine di arrivare il più possibile ad una posizione condivisa da tutti. Esprime un giudizio negativo in particolare sulla lettera c) della proposta di parere del relatore, posto che la definizione che l'Unione europea dà del termine «molestie» è completamente diversa, anche alla luce delle direttive 2000/43/CE e 2002/73/CE. Invita poi il relatore a sostituire ove ricorra in tutti gli articoli del testo dello schema di decreto legislativo la dizione «tendenza sessuale» con le parole «orientamento sessuale», atteso che la legge n. 30 del 2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro già utilizza tale terminologia, consentendo una interpretazione univoca del diritto che si vuole tutelare. Ribadito infine che talune disposizioni, come quella contenuta al comma 4 dell'articolo 3, appaiono illegittime per eccesso di delega, non prevedendo la direttiva eccezioni generalizzate, ritiene di non poter esprimere un voto favorevole sulla proposta di parere del relatore, anche in considerazione del fatto che nel testo del decreto legislativo mancano le norme di

Pag. 97

attuazione relative agli articoli 7, 11, 12 e 13 della direttiva stessa, che pongono l'Italia al di fuori della legittimità.

Lalla TRUPIA (DS-U), ricordato che lo scopo della direttiva comunitaria è quello di omogeneizzare le legislazioni degli Stati membri dell'Unione europea in materia di discriminazione sul posto di lavoro, ritiene che si stia compiendo un grosso errore nel recepire la direttiva 2000/78/CE sulla base di quanto stabilito nello schema di decreto legislativo in esame. Nell'auspicare una trasversalità ed un sentire comune della Commissione, paventa il rischio che l'Italia si ponga come fanalino di coda in Europa per quanto riguarda le norme sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, soprattutto alla vigilia del semestre di Presidenza italiana dell'Unione europea. Definisce la formulazione dello schema di decreto legislativo ambigua e subdola e per alcuni aspetti in violazione della stessa direttiva comunitaria. Ribadisce l'opportunità che la dizione «tendenza sessuale» venga corretta in «orientamento sessuale», implicando quest'ultima espressione una scelta di libertà e quindi il diritto di determinazione della propria sessualità. Critica la decisione di aver escluso il principio dell'inversione dell'onere della prova, con ciò consentendo nei fatti l'estensione delle eccezioni al principio di parità di trattamento e minimizzando la portata della direttiva stessa. Ritenuto sbagliato e inaccettabile l'accostamento tra pedofilia ed orientamento sessuale, considera impresentabile a livello europeo lo schema di decreto legislativo proposto, soprattutto alla vigilia del semestre italiano di Presidenza dell'Unione europea.

Emerenzio BARBIERI (UDC) condivide l'osservazione avanzata in merito alla mancata consultazione delle parti sociali, ma ritiene che la richiesta di eventuali audizioni avrebbe dovuto essere avanzata all'inizio dell'esame del provvedimento e non nella seduta di ieri, come ha fatto il deputato Motta. Osserva, tra l'altro, che, nel corso del dibattito, la maggior parte delle obiezioni allo schema di decreto legislativo sono venute, per paradosso, più dalla maggioranza che non dall'opposizione.

Chiede chiarimenti in merito alla lettera c) della proposta di parere del relatore, e in particolare sul significato del termine «inequivocabilmente», rilevando che si assume un criterio di oggettività sulla dignità e sulla libertà personale. Invita pertanto il relatore a riformulare in senso positivo la condizione contenuta nella lettera c) e sollecita il Governo a tener conto dei rilievi espressi dalla Commissione che, in particolare, deve rivolgere una richiesta formale al Governo - e non un invito - a redigere un unico testo contenente tutte le disposizioni idonee a recepire le direttive comunitarie in materia di parità di trattamento e di prevenzione della discriminazione.

Elena Emma CORDONI (DS-U) precisa che nelle precedenti sedute è stato il relatore in più occasioni a chiedere di rinviare l'esame del provvedimento in attesa dei necessari chiarimenti preannunciati dal Governo, e tuttora non forniti, ritenuti indispensabili perché in grado di precisare i termini di intervento sullo schema di decreto legislativo. Ritiene che il provvedimento in esame recepisca nel peggiore dei modi la direttiva comunitaria, con una inversione di tendenza anche rispetto a quanto stabilito nella legge n. 125 del 1991 sulla parità fra i sessi. Invita pertanto la Commissione a riflettere sui rilievi evidenziati dall'opposizione, al fine di trovare una soluzione condivisibile, soprattutto in vista del semestre di Presidenza italiana dell'Unione europea.

Carmen MOTTA (DS-U) precisa che l'opposizione non ha chiesto lo svolgimento di audizioni dei soggetti interessati perché in attesa dei chiarimenti che il Governo si era impegnato a fornire sul testo dello schema di decreto legislativo,

Pag. 98

chiarimenti che a tutt'oggi non sono pervenuti. Era dunque inutile audire soggetti su un testo che poteva essere sottoposto ad eventuali modifiche da parte del Governo.

Andrea DI TEODORO (FI), *relatore*, dopo aver evidenziato che nel parere predisposto sono stati recepiti alcuni dei suggerimenti avanzati dalle opposizioni, ritiene non condivisibili talune delle argomentazioni addotte dalla minoranza, in particolare in riferimento alla violazione che il Governo attuerebbe della direttiva in esame. Ricorda che le direttive comunitarie non sono regolamenti e non obbligano gli Stati membri ad adottare mezzi o strumenti particolari di recepimento, che possono invece essere scelti liberamente allo scopo di raggiungere le finalità proposte nelle direttive. Ricorda altresì che quando uno Stato membro sceglie di recepire una direttiva comunitaria adottando normative diverse da quelle di altri Stati membri, ciò risulta conforme allo spirito del rispetto delle peculiarità di ogni ordinamento nazionale che la stessa Unione europea riconosce. Condivide le osservazioni formulate in merito alla traduzione della dizione «*sexual orientation*» in «orientamento sessuale» e ne preannuncia l'introduzione nella proposta di parere, posto che la stessa legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro già utilizza tale terminologia, con ciò consentendo un'interpretazione univoca del diritto che si intende tutelare. Preannuncia altresì l'intenzione di modificare in osservazioni tutte le lettere contenute nella proposta di parere ad eccezione delle lettere a) e b) (*vedi allegato 4*). In particolare, per quanto riguarda la lettera c) precisa di aver seguito il concetto di adottare la stessa nozione di molestia dettata con riferimento alla direttiva 2000/43/CE nell'articolo 29 della legge 1° marzo 2002, n. 39

(legge comunitaria 2001), nonché nella legge comunitaria 2003, tuttora all'esame del Parlamento, con riferimento alla direttiva 2002/73/CE. Da ultimo, per quanto riguarda la nozione di discriminazione indiretta, fa presente che il comma 2 dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 sulla parità fra i sessi accoglie nell'ordinamento italiano il principio di proporzionalità contenuto nella direttiva 97/80/CE.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI, precisato di non aver potuto essere presente in Commissione con costanza a causa di concomitanti impegni istituzionali, sottolinea l'eccesso di drammatizzazione registrato alla Camera dei deputati rispetto a quanto avvenuto nell'altro ramo del Parlamento sul tema delle discriminazioni sessuali. Conviene sull'utilizzo della definizione «orientamento sessuale», piuttosto che «tendenza sessuale», anche in considerazione del fatto che la prima risulta essere già utilizzata in altre disposizioni, quali per esempio la legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro; in proposito, respinge qualunque accusa di volontà negativa o intento discriminatorio per aver preliminarmente scelto la dizione «tendenza sessuale» che, anche se non corretta, non è tale da suscitare le reazioni critiche avvertite in Commissione ed è presente nella traduzione ufficiale della direttiva. Ritiene poi che non debbano essere lette in termini capziosi le disposizioni contenute nell'articolo 3, comma 3, relative allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare, nonché quelle relative alla pornografia ed alla pedofilia. Precisa che la decisione di non introdurre nello schema di decreto legislativo le norme di attuazione degli articoli 7, 12, 13 e 14 della direttiva è dettata dal fatto che il loro contenuto è già incorporato in leggi e contratti che sono quindi già fonti dell'ordinamento. Da ultimo comprende, ma non condivide, le osservazioni sull'inversione dell'onere della prova, precisando che si è

Pag. 99

trattato di una decisione consapevole e coerente con le disposizioni dell'ordinamento. In conclusione, esprime parere favorevole sulla proposta di parere del relatore e contrario sulle due proposte alternative di parere.

La Commissione approva la proposta di parere favorevole con condizioni e osservazioni del relatore, restando così precluse le proposte alternative di parere contrario Motta ed altri e Titti De Simone e Alfonso Gianni.

La seduta termina alle 16.30.

SEDE REFERENTE

Mercoledì 4 giugno 2003. - Presidenza del presidente Angelo SANTORI. - Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Alberto Brambilla.

La seduta comincia alle 16.35.

Trattamento di quiescenza del personale delle Ferrovie dello Stato. C. 228 Piscitello, C. 141 Battaglia, C. 266, Molinari, C. 287 Massidda, C. 1370 Di Giandomenico, C. 1398 Bocchino, C. 1446 Mazzuca, C. 1449 Cento, C. 1513 Innocenti, C. 1569 Lo Presti, C. 1736 Alfonso Gianni, C. 1789 M. Pepe e C. 1973 Dario Galli. (Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame, rinviato nella seduta di ieri.

Angelo SANTORI, *presidente*, ricorda che nella seduta di ieri è stato presentato l'emendamento Trupia 3.1, sul quale il Governo deve esprimere il proprio parere.

Il sottosegretario Alberto BRAMBILLA si riserva di esprimere il parere alla luce della documentazione che verrà predisposta quanto prima dagli uffici competenti, in particolare dal Ministero dell'economia e delle finanze.

Cesare CAMPA (FI) prospetta l'opportunità di modificare, in vista di un possibile pronunciamento favorevole da parte del Governo, l'ipotesi di copertura finanziaria predisposta, prevedendo solo per l'anno 2005 la copertura a carico dell'Agenzia delle entrate.

Antonino LO PRESTI (AN), *relatore*, ritiene che la proposta avanzata dal deputato Campa sia l'unica percorribile e in grado di determinare una mediazione tra l'ipotesi di copertura predisposta dal relatore e quella presentata dall'opposizione, prevedendo un'autorizzazione di spesa limitata agli anni 2003 e 2004. Confidando nella collaborazione di tutta la Commissione, auspica una rapida approvazione del provvedimento.

Elena Emma CORDONI (DS-U) ritiene opportuno attendere il parere del Governo prima di decidere il percorso da seguire. Pur condividendo lo spirito del provvedimento in discussione, ritiene che a copertura dello stesso non si possano sottrarre risorse destinate a situazioni sociali particolarmente esposte a difficoltà. Pertanto, insiste sulla necessità che il Governo reperisca fondi socialmente sostenibili ed accettabili.

Alfonso GIANNI (RC) condivide la proposta del deputato Cordoni di attendere il parere del Governo, posto che non è accettabile attingere a fondi a disposizione di soggetti già particolarmente disagiati.

Roberto GUERZONI (DS-U) prospetta l'opportunità che venga formalmente presentato un emendamento sul quale acquisire l'orientamento della Commissione e del Governo.

Pag. 100

Cesare CAMPA (FI) fa presente che la proposta da lui avanzata aveva lo scopo di porre il Governo di fronte ad una responsabilità precisa: trovare una soluzione per l'anno 2005 a fronte di impegni assunti con gli ex-dipendenti delle ferrovie dello Stato.

Luigi MANINETTI (UDC), evidenziato il rischio di una conflittualità e di un contenzioso che potrebbero scaturire qualora non si prevedesse esplicitamente nella legge il reperimento dei fondi necessari, concorda sulla possibilità che venga formalizzata una proposta emendativa da sottoporre al parere della Commissione e del Governo, acquisiti i quali si potrebbero avviare le procedure per proseguire l'esame del provvedimento in sede legislativa.

Angelo SANTORI, *presidente*, alla luce dei rilievi emersi, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta, eventualmente rimandando a quella sede la formulazione di ulteriori proposte emendative.

La seduta termina alle 17.

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 4 giugno 2003. - Presidenza del presidente Angelo SANTORI.

La seduta comincia alle 17.

**Decreto-legge 105/2003: Università ed enti di ricerca.
Nuovo testo C. 3971, Governo.
(Parere alla VII Commissione).
(Esame e conclusione - Parere favorevole con osservazione).**

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Daniele GALLI (FI), *relatore*, illustra la proposta di parere favorevole con osservazione (*vedi allegato 5*), rilevando che, per quanto riguarda gli aspetti di stretta competenza della Commissione, il nuovo comma 2 dell'articolo 2, così come modificato dalla Commissione di merito, consente assunzioni di personale a tempo determinato nonché la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca.

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere del relatore.

La seduta termina alle 17.05.

COMITATO RISTRETTO

**Partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati d'impresa.
C. 2023 Cirielli, C. 2778 Volontè.**

Il Comitato ristretto si è riunito dalle 17.05 alle 17.15.

NORME ANTIDISCRIMINATORIE SULLA BASE DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE E ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

Aggiornato al Dicembre 2002

AUSTRIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: nessuna

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna

Situazione attuale: Non esiste una legislazione antidiscriminatoria specifica.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: E' in fase di redazione uno schema di regolamento interministeriale che non è ancora stato pubblicato.

BELGIO

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: contratto collettivo di lavoro n. 38 del 6 dicembre 1983 (come modificato)

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna

Situazione attuale: Il contratto collettivo di lavoro sopra citato vieta la discriminazione in relazione all'assunzione ed alla selezione del personale. Tale disposizione è stata recepita a mezzo di decreto nella legislazione federale. A livello regionale, un decreto fiammingo prevede il principio dell'uguale rappresentanza nel mercato del lavoro.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: E' atteso un intervento legislativo nei prossimi mesi.

DANIMARCA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: legge 9 giugno 1971, n. 289, come modificata dalla legge 3 giugno 1987, n. 357 (settore pubblico) e dalla legge 12 giugno 1996, n. 459 (settore privato)

Norme antidiscriminatorie in generale: legge 9 giugno 1971, n. 289 (legge generale antidiscriminatoria), come modificata dalla legge 3 giugno 1987, n. 357 (educazione); art. 266b del codice penale (incitamento all'odio)

Situazione attuale: La direttiva è stata attuata quasi completamente da precedenti riforme legislative.

La disciplina è molto simile a quella svedese (vedi oltre), coprendo ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, nei settori pubblico e privato.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: E' atteso il voto in Parlamento su una proposta di legge finalizzata ad adeguare completamente l'ordinamento danese alla direttiva.

FINLANDIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: tit. 47, § 3 del codice penale (come modificato dalla legge del 21 aprile 1995, n. 578)

Norme antidiscriminatorie in generale: tit. 11, § 9 del codice penale (come modificato dalla legge del 21 aprile 1995, n. 578) (servizi)

Situazione attuale: Le norme penali vietano (e puniscono) ogni forma di discriminazione nei settori dell'occupazione e dell'accesso al lavoro.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Due gruppi di lavoro sono stati incaricati dal governo per l'attuazione della direttiva.

FRANCIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: articoli 122-35, 122-45 del codice del lavoro (come modificato dalla legge del 16 novembre 2001, n. 2001-1066); legge 13 luglio 1983, n. 83-634 (come modificata dalla legge del 16 novembre 2001, n. 2001-1066) (funzionari pubblici); articoli 225-1, 225-2, 225-3 del codice penale (come modificato dalla legge del 16 novembre 2001, n. 2001-1066).

Norme antidiscriminatorie in generale: articoli 225-1, 225-2, 225-3 del codice penale (come modificato dalla legge del 16 novembre 2001, n. 2001-1066) (beni e servizi); legge 6 luglio 1989, n. 89-462 (come modificata dalla legge 17 gennaio 2002, n. 2002-73) (locazione); legge 30 settembre 1986, n. 86-1067 (come modificata dalla legge 1 agosto 2000, n. 2000-719) (informazione).

Situazione attuale: La direttiva è stata attuata da precedenti riforme legislative.

Le norme lavoristiche e penali vietano (e puniscono) la discriminazione diretta ed indiretta, nei settori pubblico e privato. Sono previsti l'inversione dell'onere della prova così come la possibilità per i gruppi portatori di interessi legittimi di intervenire in giudizio.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Non si ha notizia di interventi ulteriori.

GERMANIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: nessuna a livello federale; Sassonia-Anhalt: legge del 22 dicembre 1997 (settore pubblico)

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna a livello federale; articolo 10 della Costituzione - Berlino, articolo 12 della Costituzione - Brandeburgo, articolo 2 della Costituzione - Turingia (divieto di discriminazione); altre norme statali vietano la discriminazione in settori specifici.

Situazione attuale: Non esiste una specifica legislazione antidiscriminatoria a livello federale. Spesso i giudici hanno applicato le disposizioni in materia di discriminazione sessuale ai casi di discriminazione basata sull'orientamento sessuale.

A livello statale, vi è un *Land* che proibisce la discriminazione (vedi sopra).

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: E' attesa una riforma legislativa. Una prima proposta, che aveva come obiettivo la modificazione del codice civile, è stata respinta per ragioni di forma.

GRECIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: nessuna

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna

Situazione attuale: Non esiste una legislazione antidiscriminatoria specifica.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Non si hanno notizie su iniziative legislative, che sono peraltro attese.

IRLANDA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: Employment Equality Act 1998

Norme antidiscriminatorie in generale: Equal Status Act 2000 (beni e servizi, educazione, alloggio)

Situazione attuale: La direttiva è stata parzialmente attuata da precedenti riforme legislative.

Le norme vietano la discriminazione diretta ed indiretta, nei settori pubblico e privato, per quanto concerne l'occupazione e orientamento e formazione professionale. Sono stati istituiti l'*Office for the Director of Equality Investigations* (organismo preposto alla mediazione, con poteri d'indagine e la cui decisione è vincolante per le parti mediante omologazione da parte del giudice) e l'*Equality Authority* (autorità preposta alla consulenza al lavoratore discriminato ed alla mediazione).

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Occorre attuare le disposizioni in materia di inversione dell'onere della prova ed alla possibilità per i gruppi portatori di interessi legittimi di agire in giudizio in luogo e per conto della persona discriminata o intervenire nel procedimento.

LUSSEMBURGO

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: articolo 455 del codice penale

Norme antidiscriminatorie in generale: articoli 454 e 456 del codice penale (beni e servizi); articolo 457 del codice penale (incitamento all'odio)

Situazione attuale: Le disposizioni penali vietano la discriminazione diretta per quanto riguarda assunzione, avanzamento di carriera e licenziamento. E' prevista la possibilità per i gruppi portatori di interessi legittimi di intervenire in giudizio.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Non si hanno notizie su iniziative legislative, che sono peraltro attese.

PAESI BASSI

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: General Equal Treatment Act del 1994

Norme antidiscriminatorie in generale: General Equal Treatment Act del 1994 (beni e servizi, alloggio, educazione); articolo 429 quater del codice penale (funzione pubblica e attività commerciali); articolo 137f del codice penale (incitamento all'odio)

Situazione attuale: La direttiva è stata attuata quasi completamente da precedenti riforme legislative.

Le norme vietano la discriminazione diretta ed indiretta, nei settori pubblico e privato. E' prevista la possibilità per i gruppi portatori di interessi legittimi di agire in giudizio in luogo e per conto della persona discriminata o intervenire nel procedimento. E' stata istituita la Commissione per la parità di trattamento (autorità avente poteri d'indagine, la cui decisione non è vincolante per le parti).

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: E' attesa la presentazione di una proposta di legge finalizzata ad adeguare completamente l'ordinamento olandese alla direttiva.

PORTOGALLO

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: nessuna

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna

Situazione attuale: Non esiste una legislazione antidiscriminatoria specifica.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Non si hanno notizie su iniziative legislative, che sono peraltro attese.

REGNO UNITO

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: nessuna

Norme antidiscriminatorie in generale: nessuna

Situazione attuale: Non esiste una legislazione antidiscriminatoria specifica. La giurisprudenza tende ad escludere la possibilità di applicare il Sex Discrimination Act del 1975 ai casi di discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Il Parlamento ha delegato il Governo ad attuare la direttiva. Uno schema di regolamento per la Gran Bretagna è stato pubblicato nei giorni scorsi. L'Irlanda del Nord pubblicherà presto uno schema di regolamento specifico.

SPAGNA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: articoli 314 e 512 del codice penale (come modificato dalla legge 23 novembre 1995, n. 10)

Norme antidiscriminatorie in generale: articolo 22(4) del codice penale (come modificato dalla legge 23 novembre 1995, n. 10) (divieto di discriminazione); articolo 511 del codice penale (come modificato dalla legge 23 novembre 1995, n. 10) (servizi); articoli 510 e 515 del codice penale (come modificato dalla legge 23 novembre 1995, n. 10) (crimini d'odio)

Situazione attuale: Sebbene lo Statuto dei lavoratori non faccia esplicito riferimento all'orientamento sessuale, le norme penali vietano (e puniscono) ogni forma di discriminazione in relazione all'occupazione, nel settore pubblico e privato.

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Non si hanno notizie su iniziative legislative, che sono peraltro attese.

SVEZIA

Norme antidiscriminatorie nel settore del lavoro: legge 11 marzo 1999, 1999:133

Norme antidiscriminatorie in generale: legge 20 dicembre 2001, 2001:1286 (educazione); tit. 16, articolo 9 del codice penale (beni e servizi); tit. 29, artt. 1-2 del codice penale (reati d'odio)

Situazione attuale: La direttiva è stata attuata da precedenti riforme legislative.

Le norme vietano la discriminazione diretta ed indiretta, nei settori pubblico e privato. E' prevista l'inversione dell'onere della prova a carico del convenuto. E' stato istituito l'Ombudsman contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale (autorità preposta alla lotta alla discriminazione, avente il ruolo di mediatore e con poteri d'indagine nel caso di controversia).

Interventi attesi per l'attuazione della direttiva: Occorre attuare le disposizioni relative alla possibilità per i gruppi di agire in giudizio in luogo e per conto della persona discriminata o intervenire nel procedimento.

N.B. La direttiva 2000/78/EC dovrà essere attuata anche nei paesi candidati all'adesione.

SITUAZIONE NEI PAESI CANDIDATI (Fonte ILGA)

Bulgaria: la direttiva, così come tutte le direttive in materia di lotta alla discriminazione, non è stata attuata.

Cipro: è in fase di redazione un progetto di legge per l'attuazione della direttiva che esclude l'orientamento sessuale.

Estonia: le direttive in materia di lotta alla discriminazione non sono ancora state attuate.

Lettonia: è stato costituito un gruppo di studio e lavoro per l'attuazione della direttiva.

Lituania: il codice del lavoro che entrerà in vigore nel gennaio 2003 attua gran parte dei principi della direttiva (l'ombudsman per le pari opportunità vedrà estese le sue competenze, che ricomprenderanno altresì la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale).

Malta: le nuove norme in materia di lavoro non attuano completamente la direttiva: l'orientamento sessuale è escluso.

Polonia: non ha ancora attuato completamente la direttiva, sebbene l'ufficio per la lotta alla discriminazione ha competenza anche per la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

Repubblica Ceca: sebbene siano state introdotte disposizioni antidiscriminatorie che riguardano tutti i campi ricompresi dalla direttiva, sono necessarie ulteriori modificazioni per l'attuazione completa.

Romania: la direttiva è stata attuata in parte.

Slovacchia: la direttiva non è stata attuata.

Slovenia: nonostante le norme antidiscriminatorie vigenti, sono necessarie ulteriori riforme per una piena e completa attuazione della direttiva.

Turchia: la direttiva non è stata attuata.

Ungheria: a breve è attesa una proposta di legge che darebbe attuazione alle direttive in materia di lotta alla discriminazione.

Stefano Fabeni
CERSGOSIG