

***Discriminazione e lavoro.  
Le nuove frontiere del principio di  
eguaglianza tra diritto comunitario e  
diritto nazionale***

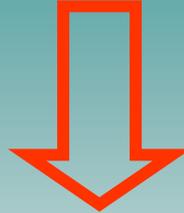
***Ogni discriminazione presuppone una  
differenza di trattamento  
Non ogni differenza di trattamento è  
discriminatoria***

## *Discriminazione e lavoro.*

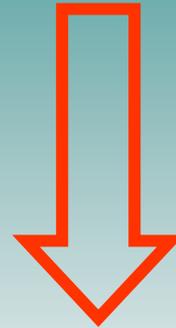
### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **Diritto originario**

Trattato istitutivo della Cee  
1957 (ART. 119)



Trattato di  
Maastricht  
1992 (1993)



Trattato di  
Amsterdam  
1997 (1999)

**2000**

**Trattato di  
Nizza**

**e**

**Carta dei diritti  
fondamentali**



Progetto di Trattato  
Costituzionale  
Roma 29 ottobre 2004

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **Diritto originario - TRATTATO DI ROMA - 1957**

#### **ART. 119**

- Ciascuno Stato membro assicura, durante la prima tappa e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.
- Per retribuzione deve essere inteso (...) il salario o il trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi (...).
  - La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:
    - a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base ad una stessa unità di misura;
    - b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

\*\*\*\*

\*\*\*\*

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **CARTA COMUNITARIA DEI DIRITTI SOCIALI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI (1989) ART. 16**

- La parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita. L'uguaglianza delle possibilità tra uomini e donne deve essere sviluppata.
- A tal fine occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere.
- E' altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **TRATTATO SULL'UNIONE EUROPEA 1992 - MAASTRICHT ART. 6 (NUOVO ART. 119)**

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.
2. Per retribuzione deve essere (...)
3. Il presente articolo non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **MODIFICHE AL TRATTATO DELLA COMUNITA' CONCORDATE AD AMSTERDAM NEL GIUGNO 1997.**

Tra gli obiettivi della Comunità (art. 2 TCE) viene aggiunto:

La Comunità ha la missione ... di promuovere ... un livello d'impiego e di protezione elevata, l'uguaglianza tra uomini e donne, l'aumento del livello e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra gli Stati membri.

#### **ART. 3 TCE (AGGIUNTA)**

Nella realizzazione delle azioni previste dal presente articolo, la Comunità si impegna ad eliminare le diseguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne.

#### **ART. 119 TCE**

##### **PRIMA PARTE: INVARIATA**

**COMMA 3:** Il Consiglio (...) adotta delle misure tese ad assicurare l'applicazione del principio di pari opportunità e di uguaglianza tra uomini e donne in materia d'impiego e di lavoro, compreso il principio d'uguaglianza delle retribuzioni per lo stesso lavoro o per lavoro dello stesso valore.

**COMMA 4:** Per assicurare concretamente una piena uguaglianza nella vita professionale, il principio d'uguaglianza di trattamento non impedisce ad uno Stato membro di mantenere o adottare delle misure che prevedono dei vantaggi specifici destinati a facilitare l'esercizio di una attività professionale da parte del sesso sottorappresentato o a prevenire o compensare degli svantaggi della carriera.

##### **DICHIARAZIONE AGGIUNTA**

Nell'adozione delle misure previste dal 4° comma dell'art. 119, gli Stati membri devono innanzitutto tendere al miglioramento della situazione delle donne nella vita professionale.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **Carta dei diritti fondamentali**

#### **CAPO III UGUAGLIANZA Articolo 20**

#### **Uguaglianza davanti alla legge**

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

#### **Articolo 21**

#### **Non discriminazione**

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.
2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **Articolo 22**

Diversità culturale, religiosa e linguistica

L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica.

#### **Articolo 23**

Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

***Diritto antidiscriminatorio e genere  
(o sesso) delle persone che lavorano***

***Discriminazione e lavoro.***

***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

**Diritto comunitario derivato:**

Dir.75/117 – Dir. 76/207 – Dir. 98/70 – Dir. 2000/43 – Dir. 2000/78 – Dir. 2002/73 – Dir. 2006/54 (direttiva quadro)

**Diritto interno:**

Costituzione: artt. 3, 37

Legge ordinaria: l. 903/1977 – l. 125/1991 – l. 215/1992 –  
d.lgs. 196/2000 – d.lgs. 215 e 216 del 2003 – legge  
comunitaria per il 2003 – d.lgs. 145/2005  
d.lgs. 198 del 2006 (codice delle pari opportunità)

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

## **LE NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE DI SESSO O GENERE**

### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA**

#### **FONDATA DIRETTAMENTE SUL SESSO (DEL SOGGETTO INTERESSATO)**

(art. 1, legge 903 del 1977): "E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata: 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza; 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso"

La successiva legge n. 125 del 1991 (modificata nel 2000) precisa che "Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso".

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA DOPO IL D.LGS. 145/2005**

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché 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, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA NELLA DIR. 2002/73**

**Situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga**

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA NEL D.LGS. 145/2005**

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

**Non tutte le differenze di trattamento sono discriminatorie**

Tutte le discriminazioni presuppongono differenze

Le discriminazioni presuppongono differenze illegittime

**Prima fase del percorso percorso giuridico-concettuale della  
discriminazione indiretta:**

**CRITERIO NEUTRO IMPATTO DIFFERENZIATO ESSENZIALITA' DEL REQUISITO**

**(A livello nazionale: art. 4, l. n. 125 del 1991 prima delle modifiche contenute nel d.lgs. 145/2005 che ne ha modificato la nozione; oggi le regole sono contenute nell'art. 25 del d.lgs. 198/2006)**

Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionale maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

### DIRETTIVA 2002/73

Situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

(Art. 2 d.lgs. 145/2005 che modifica l'art. 4 l. 125 del 1991)

Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### Art. 25 d.lgs. 198 del 2006

1. Costituisce discriminazione diretta (...) qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
2. Si ha discriminazione indiretta (...) quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori di un altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE EX D.LGS. 145**

**(oggi codice pari opportunità solo per le molestie, anche sessuali, di genere: art. 26)**

##### **MOLESTIE**

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi (ragioni connesse) al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

##### **MOLESTIE SESSUALI**

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

*Discriminazione e lavoro.*

*Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

**In base alla legge le molestie – anche sessuali –  
sono considerate discriminazioni**

**DALL'EGUAGLIANZA  
ALLA DIGNITA' DELLA PERSONA**

Il giudizio di comparazione è necessario perché si configuri una discriminazione?

Le nuove fattispecie – comprese le molestie - di discriminazione superano il giudizio di comparazione?

*Discriminazione e lavoro.*

*Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

## **CARTA DI NIZZA**

### **(PARTE II TRATTATO COSTITUZIONALE)**

#### **Capo I Dignità**

#### **Articolo 1 Dignità umana**

“La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata”

#### **Articolo 3**

#### **Diritto all'integrità della persona**

“Ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica”

**Collegamento con gli artt. 3 e 32  
della Costituzione Italiana**

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **MOLESTIE SESSUALI SULLA BASE DEL PROGETTO DI LEGGE N. 4817**

**(cd progetto Smuraglia del 1998)**

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile come – secondo ragionevolezza – come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti

*Discriminazione e lavoro.*

*Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

## **Le molestie e il giudizio di comparazione**

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie ...

**IL RESOCONTO DELLA DOTTRINA ITALIANA ...**

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

## **Le altre novità del d.lgs. 145/2005**

### **(oggi art. 26, comma 3 d.lgs. 198/2006)**

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

***Diritto antidiscriminatorio e  
altri fattori di rischio***

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **Trattato CE – Modificato ad Amsterdam e a Nizza nel 2000**

#### **ARTICOLO 13 (EX ART. 6 A)**

Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze ad esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

***Discriminazione e lavoro.***

***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

**Diritto originario**

**art. 13 Trattato CE modificato ad Amsterdam e a Nizza nel 2000**

**Diritto derivato**

**Dir. 2000/43 e Dir. 2000/78**

**(segnalare il diverso campo d'applicazione)**

**Diritto nazionale**

**Art. 3 Costituzione, art. 15 Statuto dei lavoratori, d.lgs. N. 268 del 1998  
(T.U. immigrazione), d.lgs. 67 del 2006.**

**Da non dimenticare il testo dell'art. 10 del d.lgs. 276/2003**

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### art. 10 del d.lgs. 276/2003

##### Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA NELLA DIR. 2000/43 E 2000/78**

Situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base alla razza od origine etnica, religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA NEL D.LGS. 215 DEL 2003**

“... quando per razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in situazione analoga”

#### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA NEL D.LGS. 216 DEL 2003**

“... quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

**D.LGS. 215/2003**

**Art. 2.**

#### *Nozione di discriminazione*

1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

## ***Discriminazione e lavoro.***

### ***Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale***

#### **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA EX DIR. 2000/78**

Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

- i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
- ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

#### **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA EX D.LGS. 216/2003**

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

#### **NON COSTITUISCONO ATTI DI DISCRIMINAZIONE (ex d.lgs. 216/2003)**

- 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 all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene esercitata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.
- 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, ai giovani, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico, dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.
- Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono esercitate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.
- Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

## *Discriminazione e lavoro.*

### *Le nuove frontiere del principio di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale*

## **Nozione di molestia**

(d.lgs. 216 del 2003, art. 2, comma 2)

Sono altresì considerate come discriminazioni (...) anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi ... (orientamento sessuale, età, disabilità, religione e convinzioni personali, ma altresì razza ed origine etnica e, per la dir. 2002/73 in fase di recepimento, il sesso) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.