Relazione illustrativa

Schema di decreto legislativo recante il 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.

Il presente schema di decreto legislativo recepisce la 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.

Tale 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. A tale scopo, la direttiva dà una precisa definizione di discriminazione diretta e indiretta, delimita il campo di applicazione, prevede la giustificazione di alcune discriminazioni, stabilisce l'accesso a procedure giurisdizionali e/o amministrative, anche attraverso associazioni, organizzazioni ed altre persone giuridiche.

La direttiva è contenuta nell'Allegato B della legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39 e, sulla base di quanto stabilito nell'articolo 1, comma 3 della stessa, è necessario acquisire sul presente schema di decreto legislativo il parere delle competenti Commissioni parlamentari. Il termine di recepimento della direttiva è di un anno dalla data di entrata in vigore della legge comunitaria. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per il recepimento o successivamente, quest'ultimo è prorogato di novanta giorni.

La materia oggetto di recepimento attiene alla competenza esclusiva dello Stato, in quanto inerente ai diritti fondamentali delle persone.

Si passa ad illustrare lo schema di decreto legislativo, che si compone di 7 articoli.

L'articolo 1 definisce l'oggetto del decreto legislativo, relativo all'attuazione della parità di trattamento indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli *handicap*, dall'età e dalle tendenze sessuali, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione.

L'articolo 2, facendo salvo il disposto dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 286 del 1998, definisce innanzi tutto la discriminazione diretta e quella indiretta. A tale scopo si è fatto precisamente riferimento a quanto contenuto nella direttiva.

Si definiscono, inoltre, come discriminazioni anche le molestie e l'ordine di discriminare.

L'articolo 3 delimita il campo di applicazione dello schema di decreto legislativo.

In particolare, il principio di parità di trattamento come precedentemente definito si applica a tutte le persone dei settori pubblici e privati, per quanto concerne l'accesso all'occupazione, al lavoro, all'orientamento e alla formazione professionale, le condizioni di lavoro, le attività nelle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro.

Si fa, inoltre, salva tutta la normativa nazionale inerente le 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, la sicurezza e la protezione sociale, la sicurezza pubblica, la tutela dell'ordine pubblico e della salute, la prevenzione dei reati, lo stato civile e le prestazioni che ne derivano, le forze armate limitatamente ai fattori di età e di *handicap*.

Si prevedono, infine, alcuni casi in cui le differenze di trattamento non costituiscono atti di discriminazione ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 2.

Relativamente alla materia lavoristica, si fanno, inoltre, salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro e le disposizioni che attuano trattamenti differenziati in merito all'età.

L'articolo 4 disciplina la tutela giurisdizionale dei diritti.

Innanzi tutto, si apporta una modifica all'articolo 15, comma 2, della legge n. 300 del 1970, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". In tale modo, si rendono nulli gli atti e i patti del datore di lavoro diretti a fini di discriminazione anche per motivi di *handicap*, di età, di tendenze sessuali o di convinzioni personali.

Relativamente alla tutela giurisdizionale dei diritti, al fine di creare strumenti omogenei di tutela, si prevede l'applicazione dell'articolo 44 del decreto legislativo n. 286 del 1998. Tale articolo prevede una particolare azione civile contro la discriminazione, dotata di snellezza ed efficacia.

Si prevedono, inoltre, altri strumenti correlati: la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione previsto dal codice civile e dal decreto legislativo n. 165 del 2001, la spettanza al convenuto di fornire la prova dell'insussistenza della discriminazione, la possibilità per il giudice di risarcire il danno non patrimoniale, di impartire le opportune disposizioni per la cessazione del comportamento discriminatorio e di ordinare l'adozione di un piano di

rimozione, di tenere conto, ai fini della liquidazione del danno, che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività, di ordinare la pubblicazione della sentenza.

L'articolo 5 legittima le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative ad agire in giudizio in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, anche nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

L'articolo 6 precisa che l'applicazione del decreto legislativo non comporta oneri a carico del bilancio dello Stato.