

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003 , n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro **((e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori))**.

Vigente al : 22-11-2022

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli [articoli 76 e 87 della Costituzione](#);

Vista 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;

Vista la [legge 1° marzo 2002, n. 39](#), ed in particolare l'allegato B;

Vista la [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), 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";

Visto il testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#);

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 marzo 2003;

Acquisiti i pareri delle Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 3 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parita' di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'eta' ((, **dalla nazionalita'**)) e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinche' 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, commi da 3 a 6, per principio di parita' di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'eta' ((, **della nazionalita'**)) o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, cosi' come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per eta' ((, **per nazionalita'**)) o per orientamento sessuale, una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare eta' ((**o nazionalita'**)) o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. E' fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#).

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignita' 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'eta' ((, **della**

nazionalita')) o dell'orientamento sessuale e' considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Art. 3.

Ambito di applicazione

1. Il principio di parita' di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di eta' ((, **di nazionalita'**)) e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed e' suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

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

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento ((, **la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento**));

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

d) affiliazione e attivita' nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

((d-bis) accesso all'alloggio;

d-ter) accesso a vantaggi sociali e fiscali;

d-quater) assistenza fornita dagli uffici di collocamento;

d-quinquies) iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilita' negli organi di rappresentanza dei lavoratori)).

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 eta' e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalita' e ragionevolezza e purché la finalita' sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attivita' 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'eta' ((, **alla nazionalita'**)) o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attivita' lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un

requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. PERIODO SOPPRESSO DAL [D.L. 8 APRILE 2008, N. 59](#), CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA [L. 6 GIUGNO 2008, N. 101](#).

3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della [legge 3 marzo 2009, n. 18](#), nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

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

4-bis. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari.

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi

dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalita' legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimita' di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attivita' 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 liberta' 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 eta' o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali".

((2. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'[articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150](#). In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'[articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#).) ((3))

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, puo' 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. **((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 1 SETTEMBRE 2011, N. 150](#)))**. ((3))

5. **((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 1 SETTEMBRE 2011, N. 150](#)))**. ((3))

6. **((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 1 SETTEMBRE 2011, N. 150](#)))**. ((3))

7. **((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 1 SETTEMBRE 2011, N. 150](#)))**. ((3))

8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'[articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).

AGGIORNAMENTO (3)

Il [D.Lgs. 1 settembre 2011, n. 150](#) ha disposto (con l'art. 36, commi 1 e 2) che "1. Le norme del presente decreto si applicano ai procedimenti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore dello stesso.

2. Le norme abrogate o modificate dal presente decreto continuano ad applicarsi alle controversie pendenti alla data di entrata in vigore dello stesso."

Art. 4-bis
((*Protezione delle vittime*))

((1. *La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.*))

Art. 5
Legittimazione ad agire

1. Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione ((*e dei suoi familiari*)), contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Art. 5-bis.
((*Ulteriori compiti dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali.*))

((1. All'ufficio di cui all'[articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215](#), è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea.

2. I compiti dell'ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell'Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l'ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell'Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti

riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell'Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull'applicazione a livello nazionale delle norme dell'Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori)).

Art. 6.

Relazione

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

Art. 7.

Copertura finanziaria

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

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 luglio 2003

CIAMPI

Berlusconi, Presidente del Consiglio
dei Ministri

Buttiglione, Ministro per le politiche
comunitarie

Maroni, Ministro del lavoro e delle
politiche sociali

Prestigiacomo, Ministro per le pari
opportunità

Frattoni, Ministro degli affari esteri

Castelli, Ministro della giustizia

Tremonti, Ministro dell'economia e
delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Castelli