

» **DLT 11/04/2006, n. 198****Libro I****DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA  
UOMO E DONNA****Titolo I****DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1.** *Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività* <sup>(3)</sup>

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

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

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

<sup>(3)</sup> Articolo così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

---

**Libro III****PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI****Titolo I****PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO****Capo I****Nozioni di discriminazione**

**Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta**(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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. <sup>(48)</sup>

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. <sup>(49)</sup>

<sup>(48)</sup> Comma così modificato dall'*art. 8-quater, comma 1, lett. a), D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 giugno 2008, n. 101* e, successivamente, dall'*art. 1, comma 1, lett. p), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

<sup>(49)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 1, lett. p), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

---

**Art. 26. Molestie e molestie sessuali**(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater) <sup>(51)</sup>

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per 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.

2. 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.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sotmessi. <sup>(50)</sup>

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori

o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 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 ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

<sup>(50)</sup> Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. q), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

<sup>(51)</sup> Vedi, anche, il *D.M. 13 dicembre 2007.*

---

## Capo II

### Divieti di discriminazione

**Art. 27.** *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)* <sup>(52)</sup>

1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. <sup>(53)</sup>

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; <sup>(54)</sup>

b) 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.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, 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. <sup>(55)</sup>

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta

dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. 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.

(52) Rubrica così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

(53) Comma sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, così modificato dall'*art. 1, comma 338, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228.* In precedenza la medesima modifica era stata prevista dall'*art. 2, comma 3, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216,* non convertito in legge (*Comunicato 9 febbraio 2013, pubblicato nella G.U. 9 febbraio 2013, n. 34*), come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012.*

(54) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

(55) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 4, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

---

**Art. 28.** *Divieto di discriminazione retributiva*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. (56)

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni. (57)

(56) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. s), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

(57) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. s), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

---

**Art. 29.** *Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3) (58)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

(58) Rubrica così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. t), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.*

---

**Art. 30.** *Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12) (59)*

1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. (60)

[2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa. (61) ]

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*, e della *legge 5 maggio 1976, n. 248*, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

(59) La Corte Costituzionale, con sentenza 19-29 ottobre 2009, n. 275 (Gazz. Uff. 4 novembre 2009, n. 44 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di

perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

(60) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. u), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(61) Comma abrogato dall'*art. 1, comma 1, lett. u), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

---

**Art. 30-bis.** *Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite* (62) (63)

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

(62) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. v), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(63) Per le disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive, vedi la *Deliberazione 21 settembre 2011*.

---

**Art. 31.** *Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici*(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

---

**Art. 32.** *Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali*(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1) <sup>(64)</sup>

[1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile. ]

<sup>(64)</sup> Articolo abrogato dall' art. 2268, comma 1, n. 1055), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, con la decorrenza prevista dall' art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010.

---

**Art. 33.** *Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza*(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2) <sup>(65)</sup>

[1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per

maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza. ]

(65) Articolo abrogato dall' *art. 2268, comma 1, n. 1055*), *D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66*, con la decorrenza prevista dall' *art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010*.

---

**Art. 34.** *Divieto di discriminazione nelle carriere militari*(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5) (66)

[1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile. ]

(66) Articolo abrogato dall' *art. 2268, comma 1, n. 1055*), *D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66*, con la decorrenza prevista dall' *art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010*.

---

**Art. 35.** *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio*(*legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6*)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
  - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
  - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.
7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.
8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.
9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

---

### Capo III

#### Tutela giudiziaria

**Art. 36.** *Legittimazione processuale*(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, 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, rispettivamente, dell'*articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente. <sup>(67)</sup> <sup>(68)</sup>

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'*articolo 37*, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima. <sup>(68)</sup>

<sup>(67)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. z), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

<sup>(68)</sup> Nel presente provvedimento le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrenti sono state sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla *legge 7 aprile 2014, n. 56*» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla *legge 7 aprile 2014, n. 56*» dall'*art. 27, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151*, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 43, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 151/2015*.

---

**Art. 37.** *Legittimazione processuale a tutela di più soggetti*(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione

dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro. <sup>(69)</sup>

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il Tribunale in funzione di giudice del lavoro adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo. <sup>(71)</sup>

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3 e al comma 4, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è

punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'*articolo 18* e la revoca dei benefici di cui all'*articolo 41*, comma 1. <sup>(70)</sup>

<sup>(69)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

<sup>(70)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. c) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

<sup>(71)</sup> Comma così modificato dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. a) e b) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

---

**Art. 38.** *Provvedimento avverso le discriminazioni*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'*articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. <sup>(72)</sup> <sup>(76)</sup>

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi. <sup>(73)</sup>

5. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'*articolo 119 del codice del processo amministrativo*. <sup>(75)</sup>

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale di parità. <sup>(74)</sup> <sup>(76)</sup>

<sup>(72)</sup> Comma così modificato dall'*art. 8-quater, comma 1, lett. b), D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 giugno 2008, n. 101*, dall'*art. 1, comma 1, lett. bb), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. d) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

<sup>(73)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

<sup>(74)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

<sup>(75)</sup> Comma così sostituito dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. e) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

<sup>(76)</sup> Nel presente provvedimento le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrenti sono state sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla *legge 7 aprile 2014, n. 56*» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla *legge 7 aprile 2014, n. 56*» dall' *art. 27, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151*, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 43, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 151/2015*.

---

**Art. 39.** *Ricorso in via d'urgenza (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)*

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile o da altre disposizioni di legge non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli *articoli 37, comma 4, e 38*. <sup>(77)</sup>

<sup>(77)</sup> Comma così modificato dall' *art. 39, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151*, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 43, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 151/2015*.

---

**Art. 40. Onere della prova**(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

---

**Art. 41. Adempimenti amministrativi e sanzioni**(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1. <sup>(78)</sup>

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli *articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4*, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro. <sup>(80) (79)</sup>

<sup>(78)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. cc), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*

<sup>(79)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. cc), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*

<sup>(80)</sup> A norma dell'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8* non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Conseguentemente l'importo della presente sanzione è

stato rideterminato da euro 5.000 a euro 10.000, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 1, comma 5, lett. a), del medesimo D.Lgs. n. 8/2016*. In virtù di quanto previsto dall' *art. 5, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 8/2016*, quando i reati trasformati in illeciti amministrativi ai sensi del suddetto decreto prevedono ipotesi aggravate fondate sulla recidiva ed escluse dalla depenalizzazione, per recidiva è da intendersi la reiterazione dell'illecito depenalizzato.

---

## Capo IV

### Promozione delle pari opportunità

**Art. 42.** *Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)*

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile <sup>(82)</sup>.

<sup>(82)</sup> Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 1, lett. ee), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

---

**Art. 43.** *Promozione delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3) <sup>(84)</sup>*

1. Le azioni positive di cui all'*articolo 42* possono essere promosse dal Comitato

di cui all'*articolo 8* e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'*articolo 12*, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai centri per l'impiego, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'*articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*. <sup>(83)</sup>

<sup>(83)</sup> Comma così modificato dall' *art. 40, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151*, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 43, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 151/2015*.

<sup>(84)</sup> Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*.

---

Copyright 2014 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati  
UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a Wolters Kluwer Italia S.r.l.