

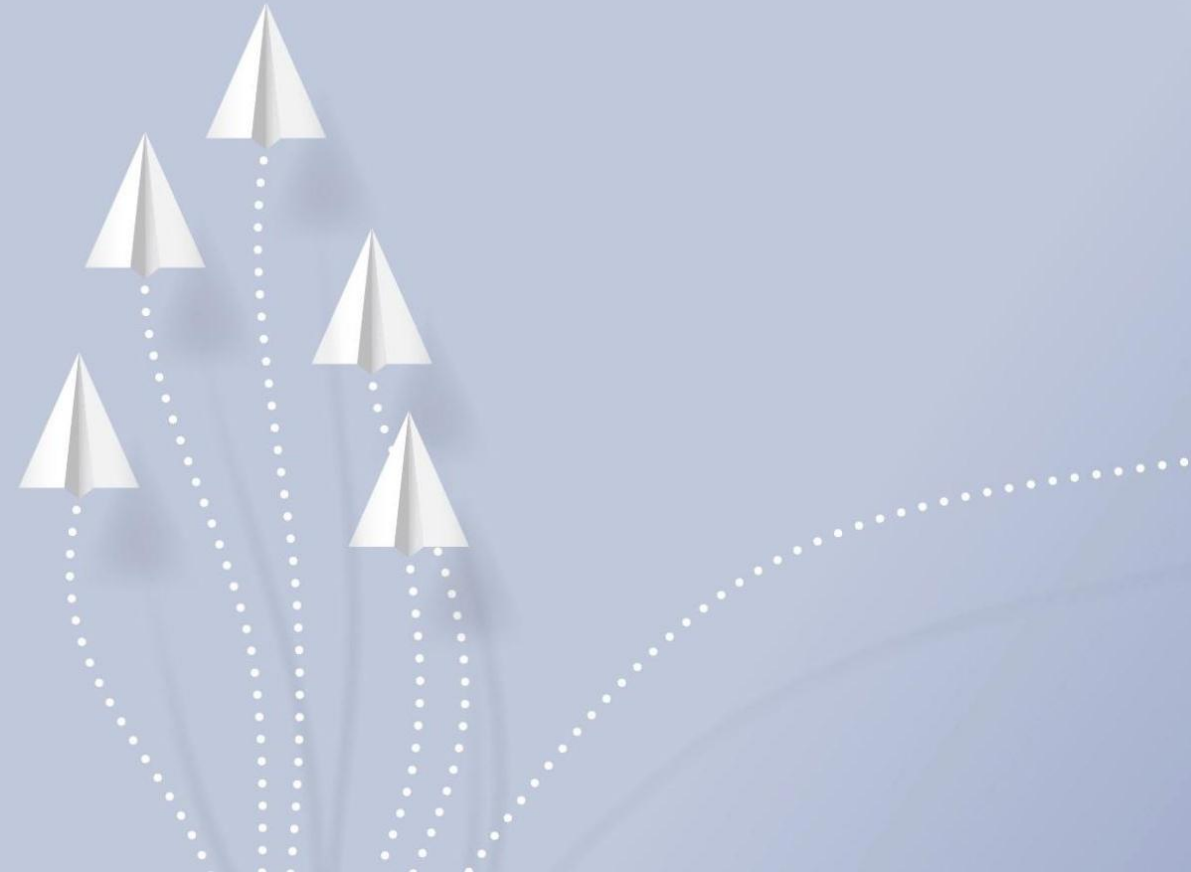
---

# IL QUADRO NORMATIVO ANTIDISCRIMINATORIO

05/12/2025 - Avv. Antonella Buzzi

Percorso formativo per mediatrici e mediatori

---



---

# ARGOMENTI

01

Definizioni

02

Normativa

03

Obblighi della  
pubblica  
amministrazione

04

Casi e sfide  
attuali e future

---

## PREMESSA TERMINOLOGICA

Sull'utilizzo dei termini razza ed etnia:

*«Questi termini continuano infatti ad esistere non solo nel discorso quotidiano, ma anche nell'ambito giuridico-normativo nazionale ed europeo. Sebbene inaccettabili nell'accezione di distinzione scientificamente fondata degli esseri umani, i concetti di “razza” e “razzismo” rimangono utilizzabili per descrivere l'esistenza sociale e psicologica delle realtà attribuite alla “razza”»*

SPAD. Terzo rapporto dell'osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni del  
Comune di Bologna, pag. 10

---

# DEFINIZIONI



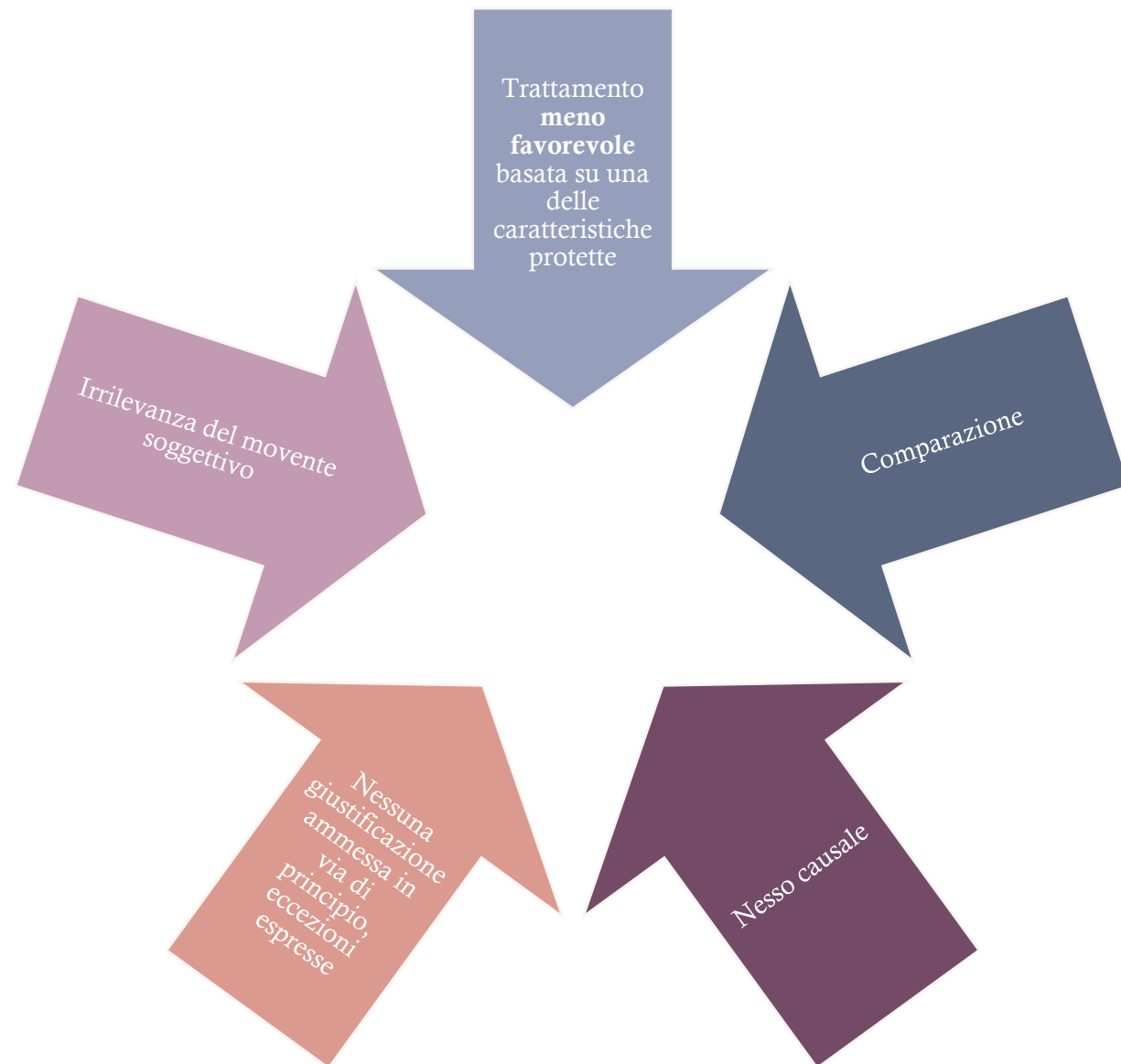
---

# DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Si ha quando una persona è trattata **meno favorevolmente** rispetto a un'altra **in una situazione analoga**, **a causa** di una caratteristica protetta (es. etnia, sesso, religione, età, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale).

**Esempio:** non assumere una persona perché appartenente a una specifica etnia.

# ELEMENTI COSTITUTIVI



---

# ASSENZA DI GIUSTIFICAZIONI ED ECCEZIONI

Ogni trattamento meno  
favorevole della donna  
in ragione della  
gravidanza e della  
maternità costituisce  
discriminazione diretta



**Nessuna giustificazione ammessa in via di principio:** limitate eccezioni possono essere previste dalla legge, ma non sono previste giustificazioni, cioè ragioni di opportunità o di necessità della differenza di trattamento, addotte successivamente dall'autore della condotta



Esempio di eccezioni: requisito occupazionale indispensabile, età o genere per l'accesso a determinati servizi, religione per chiese e organizzazioni religiose



Ogni eccezione va comunque interpretata in senso restrittivo

---

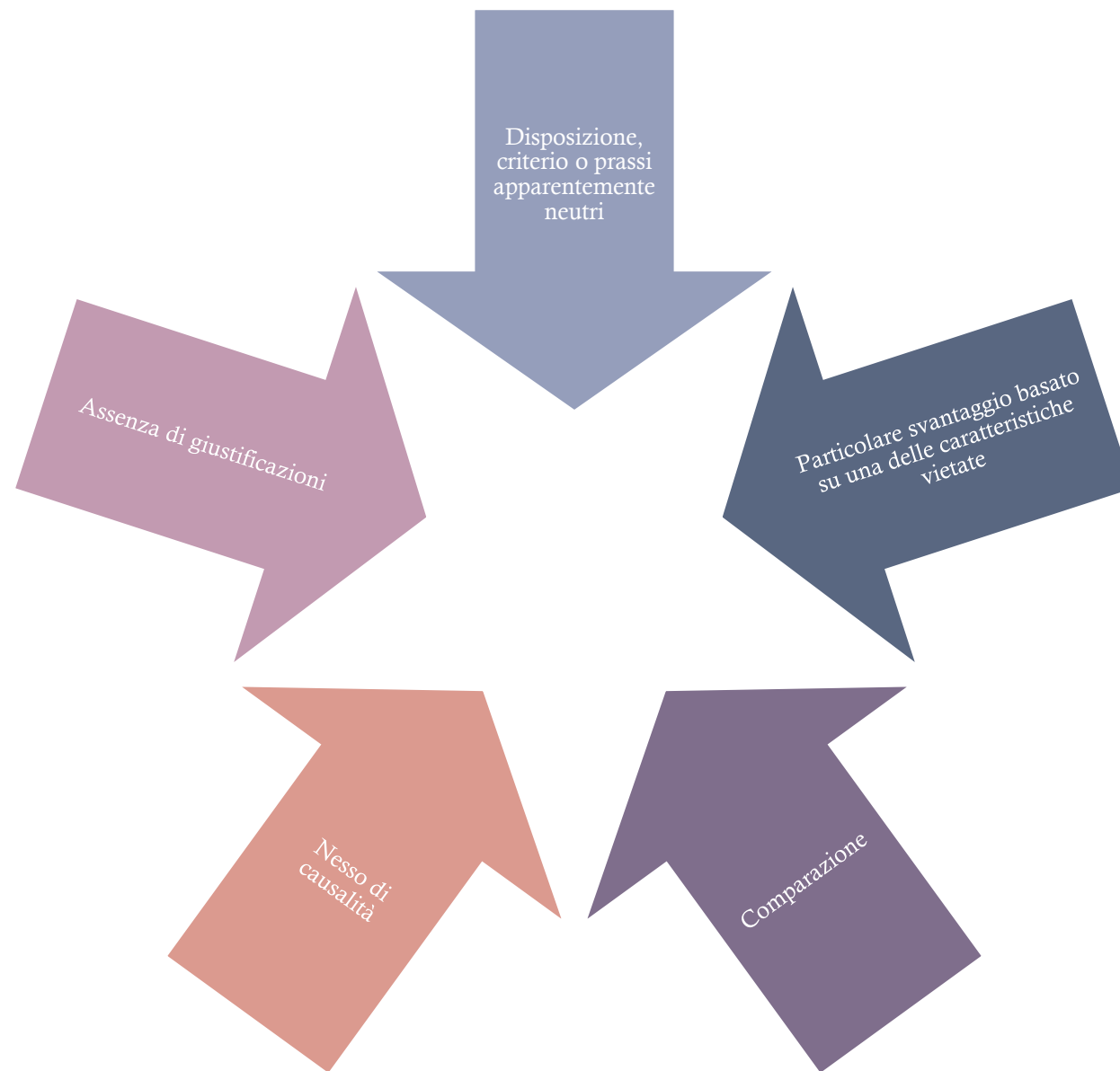
# DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Si ha quando una **regola, criterio o prassi apparentemente neutra** mette persone di un determinato gruppo in una **posizione di svantaggio particolare**, salvo che tale misura sia **giustificata** da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari.

**Esempio:** imporre un requisito fisico non essenziale che esclude di fatto alcune categorie (es. un'altezza minima non necessaria per una mansione).

# ELEMENTI COSTITUTIVI

---



---

# GIUSTIFICAZIONI

È possibile addurre una **giustificazione successiva**, non prevista dalla legge, se la finalità è legittima, estranea a qualsiasi discriminazione fondata su fattori protetti e i mezzi impiegati per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari

Bisogna produrre **prove specifiche** rispetto alla giustificazione, le generalizzazioni non sono sufficienti

La misura non deve andare oltre lo **stretto necessario** per raggiungere l'obiettivo

Esempi di giustificazioni:  
anzianità della lavoratrice/del lavoratore, formazione professionale, flessibilità dell'orario di lavoro

# IMPORTANTE OSSERVARE CHE:

---

La categoria delle discriminazioni indirette è **centrale** per contrastare le **discriminazioni sistemiche**, che sono *«frutto di condotte perpetuate nel tempo e di fenomeni strutturali più che di singole disparità di trattamento espressamente riferite alla caratteristica protetta dalla legge»*

---

# MOLESTIE



Sono considerate come discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere a causa di una delle caratteristiche protette, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo



Esempio: mobbing, molestie sessuali

---

# ELEMENTI COSTITUTIVI

Comportamento indesiderato  
(la prospettiva è quella del  
soggetto molestato, non  
quella dell'autore del  
comportamento)

Creazione un clima  
intimidatorio, ostile,  
degradante, umiliante od  
offensivo

Scopo o effetto (intenzionale  
o non intenzionale)

Nessuna comparazione: il  
comportamento deve essere  
idoneo a ledere la dignità  
umana, senza bisogno di  
instaurare un confronto con  
la situazione di altre persone

Nesso di causalità con la  
caratteristica protetta

Nessuna giustificazione  
ammessa

---

---

# DISCRIMINAZIONE MULTIPLA

Si ha quando la discriminazione ha luogo sulla base di diversi fattori: può avvenire in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori diversi oppure può avvenire sulla base di fattori molteplici che operano contestualmente ma separatamente. In questo caso, la discriminazione è il risultato dell'effetto cumulativo di due o più comportamenti discriminatori posti in essere sulla base di più motivazioni.

**Esempio:** divieto di accesso ad una professione alle donne e ai disabili è una discriminazione multipla che colpisce in particolare donne disabili

---

---

# DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

Avviene quando due fattori di discriminazione (es. genere e religione) operano **simultaneamente** e interagiscono in un modo tale da diventare **inestricabili** e creare una situazione di particolare svantaggio

**Esempio:** una legge che vietasse di indossare copricapi per determinate professioni (senza una motivazione ragionevole) discriminerebbe in modo particolare le donne musulmane che indossano il velo. Non verrebbero discriminate né tutte le donne né gli uomini musulmani, ma solo le donne musulmane.

---

## BREVE STORIA DELL'INTERSEZIONALITÀ

Concetto sviluppato nel 1989 dalla giurista statunitense Kimberlé Crenshaw, che si occupò in particolare di discriminazione delle donne nere, partendo dal caso:

*DeGraffenreid v. General Motors*

una donna afroamericana, madre e lavoratrice, insieme ad altre quattro colleghe fece causa nel 1976 alla General Motors perché da circa dieci anni la società non assumeva donne nere. Sul posto di lavoro erano ammesse sì persone afroamericane, ma solo uomini, e sì lavoratrici donne, ma solo se bianche. Questo episodio è un buon esempio per spiegare come funziona l'intersezionalità nei casi di discriminazione: Emma e le altre donne sperimentano simultaneamente più di una condizione di svantaggio sociale, che non possiamo ricostruire a partire dalla somma delle discriminazioni di cui si compone (fonte Treccani)

---

# NORMATIVA



---

# FONTI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO



---

# **COSTITUZIONE ITALIANA**



---

# ART. 2 COSTITUZIONE ITALIANA

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili della persona umana, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale



Alcuni diritti inviolabili sono previsti esplicitamente dalla Costituzione: libertà personale, libertà di circolazione e soggiorno, libertà di espatrio, libertà di domicilio, libertà e segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione, libertà di manifestazione del pensiero, libertà di associazione, libertà di riunione, libertà di religione e coscienza etc.



Altri diritti non previsti esplicitamente sono stati individuati grazie all'art. 2 che rappresenta il fondamento di «nuovi» diritti: diritto alla libertà sessuale, diritto alla riservatezza, diritto a formare un'unione civile tra persone dello stesso sesso etc.

---

---

# ART. 3 COSTITUZIONE ITALIANA

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

**(principio di uguaglianza formale)**

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

**(principio di uguaglianza sostanziale)**

---

---

# EGUAGLIANZA FORMALE - SIGNIFICATO

**Si applica a tutti**, sia persone di nazionalità italiana che straniera

---

**Eguaglianza davanti alla legge:** la legge si applica a tutte le persone e sono vietate le leggi *ad personam*

---

**Eguaglianza come divieto di discriminazione:** le fattispecie indicate dalla Costituzione non possono costituire motivo di discriminazione da parte del legislatore e da parte delle pubbliche amministrazioni e dei giudici

---

**Eguaglianza come divieto di distinzioni e parificazioni irragionevoli:** la legge deve trattare in modo uguale situazioni ragionevolmente eguali e in modo diverso situazioni ragionevolmente diverse

---

---

# EGUAGLIANZA SOSTANZIALE – SIGNIFICATO

La sola eguaglianza formale non basta perché la realtà dei rapporti materiali presenta situazioni di profonda diversità: la Costituzione richiede che siano posti in essere interventi volti a promuovere l'eguaglianza.

La Repubblica, in tutte le sue componenti (Stato, Regioni, enti locali) ha il dovere di intervenire nella struttura economica della società al fine di rimuovere le disuguaglianze esistenti con azioni di redistribuzione delle risorse e singole azioni correttive a tutela dei soggetti meno protetti

---

# EGUAGLIANZA SOSTANZIALE E DIRITTI SOCIALI DEGLI STRANIERI



Nel settore della sicurezza sociale (infortuni, malattia, disoccupazione, vecchiaia) l'Unione Europea impone pari trattamento delle cittadine e dei cittadini di paesi terzi con quelli dello stato membro



In altri settori (diritto all'abitazione, assistenza sanitaria, assegno sociale, ex reddito di cittadinanza) sono ammessi limiti dettati dal maggior radicamento sul territorio al fine di contemperare le esigenze di bilancio dello Stato

# PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E TUTELA DEL LAVORO

Art. 37, comma 1

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore

Art. 37, comma 3

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione

Art. 38, comma 1

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale

# PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E RAPPORTI POLITICI

Art. 48, comma 1

Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno compiuto la maggiore età

Art. 49

Tutti i cittadini hanno diritto di associazioni liberamente in partiti per concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza

# PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 97, comma 2

I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione

Art. 97, comma 4

Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso

---

# FONTI EUROPEE



---

# ARTICOLI 20 – 26 CARTA DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA - UGUAGLIANZA

Uguaglianza  
davanti alla  
legge

Divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata 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.

Divieto di discriminazioni basate sulla cittadinanza, fatte salve disposizioni contenute nei trattati

Rispetto della diversità  
culturale, religiosa e  
linguistica

Parità tra uomini e  
donne in tutti i campi

Diritti delle bambini e  
dei bambini alla  
protezione e alle cure

Diritto delle persone  
anziane a una vita  
dignitosa e indipendente e  
di partecipare alla vita  
culturale e sociale

Diritto delle persone disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità

---

# DIRETTIVA 2000/43/CE

Attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente **dalla razza e dall'origine etnica**

Campo di applicazione, sia nel settore pubblico che privato:

- Accesso al lavoro
- Formazione professionale
- Condizioni di lavoro
- Partecipazione alle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro
- Sicurezza sociale e assistenza sociale
- Prestazioni sociali
- Istruzione
- Accesso a beni e servizi, **incluso l'alloggio**

---

# DIRETTIVA 2000/78/CE

Attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **religione o dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età o dall'orientamento sessuale**

Campo di applicazione, sia nel settore pubblico che privato:

- Accesso al lavoro
- Formazione professionale
- Condizioni di lavoro
- Partecipazione alle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro

---

# DIRETTIVA 2004/113/CE

Attua il principio della parità di trattamento **fra uomini e donne**.  
Proibisce ogni discriminazione fondata **sul sesso**, incluso il trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità

Campo di applicazione, sia nel settore pubblico che privato:

- Accesso a beni e servizi

---

# DIRETTIVA 2006/54/CE

Attua il principio della parità di trattamento **fra uomini e donne**.

Campo di applicazione, sia nel settore pubblico che privato:

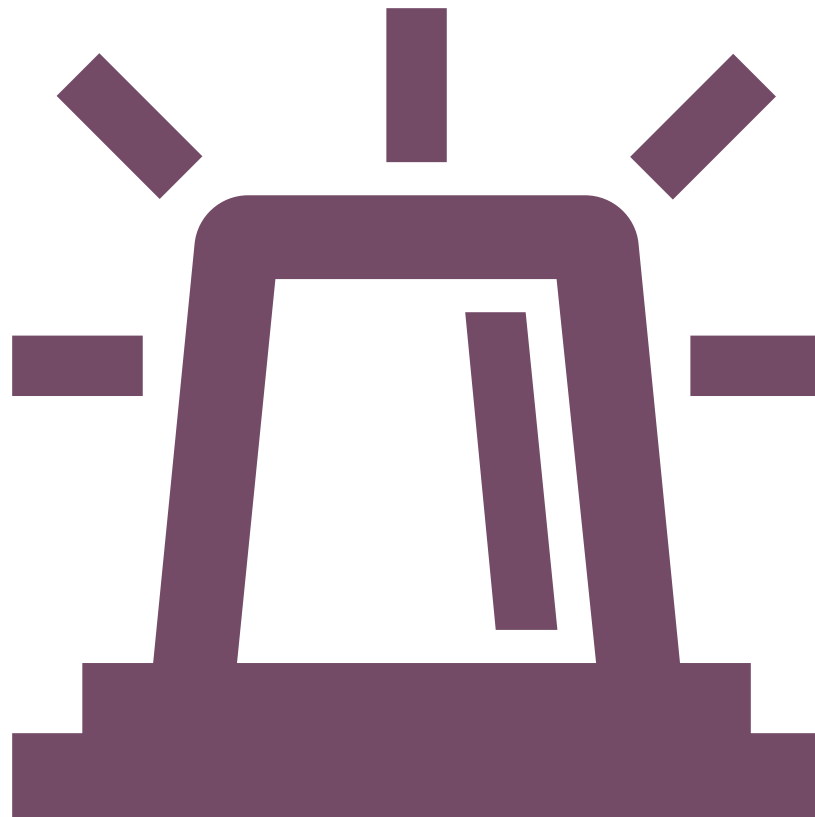
- Accesso al lavoro
- Accesso alla formazione professionale
- Condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione
- Sicurezza sociale (malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni, malattie professionali, disoccupazione)

# DIRETTIVA UE 2023/970

- Si occupa di trasparenza retributiva con lo scopo di ridurre il divario di genere. L'Italia e gli altri Stati membri hanno tempo per recepirla fino al 7 giugno 2026.
- Per la prima volta la normativa europea vieta esplicitamente **le discriminazioni intersezionali**, definendole discriminazioni fondate su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE (razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale)
- In premessa, dopo aver fatto riferimento alle discriminazioni intersezionali subite dalle donne con disabilità, dalle donne di origine razziale ed etnica diversa comprese le donne rom e dalle donne giovani o anziane, la direttiva afferma che *«l'approccio intersezionale è importante per comprendere e affrontare il divario retributivo di genere»*, ritenendo che la trasparenza affronterebbe *«il problema della discriminazione intersezionale, in quanto la mancanza di trasparenza nella determinazione delle retribuzioni lascia spazio a pratiche discriminatorie basate su diversi motivi»*

---

# **NORMATIVA ITALIANA**



---

# ART. 43 TESTO UNICO IMMIGRAZIONE (D.LGS. 286/1998)

## **Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi**

Ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica

---

---

# ART. 43 TESTO UNICO IMMIGRAZIONE (D.LGS. 286/1998) - SEGUE

In ogni caso compie un atto di discriminazione:

- a) il **pubblico ufficiale** o la **persona incaricata di pubblico servizio** o la **persona esercente un servizio di pubblica necessità** che nell'esercizio delle sue funzioni compia od ometta atti nei riguardi di un cittadino straniero che, soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità, lo discriminino ingiustamente
  - b) **chiunque imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire beni o servizi offerti al pubblico ad uno straniero** soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità
  - c) **chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione, all'alloggio, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio- assistenziali** allo straniero regolarmente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità
  - d) **chiunque impedisca, mediante azioni od omissioni, l'esercizio di un'attività economica legittimamente intrapresa** da uno straniero regolarmente soggiornante in Italia, soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, confessione religiosa, etnia o nazionalità
  - e) il **datore di lavoro o i suoi preposti** i quali compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza.
-

---

# DECRETI LEGISLATIVI

## Decreto legislativo n. 215/2003

Attua la direttiva 2000/43/CE in tema di **discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica** nei seguenti ambiti:

lavoro, formazione professionale, partecipazione a organizzazione di lavoratori/datori di lavoro, protezione sociale, assistenza sanitaria, prestazioni sociali, istruzione, accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.

## Decreto legislativo n. 216/2003

Attua la direttiva 2000/78/CE in tema di discriminazioni fondate su **religione, convinzioni personali, handicap, dall'età, orientamento sessuale** (nel 2022 aggiunta nazionalità) nei seguenti ambiti:

lavoro, formazione professionale e partecipazione a organizzazioni di lavoratori/datori di lavoro, dal 2022 anche accesso all'alloggio, accesso a vantaggi sociali e fiscali, assistenza fornita dagli uffici di collocamento, iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori

---

---

# PREVISIONI IMPORTANTI



Nei giudizi civili antidiscriminatori, la parte ricorrente può semplicemente addurre elementi di fatto da cui si presume l'esistenza di una discriminazione, la parte convenuta ha l'onere di provarne l'insussistenza



Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, associazioni iscritte in un apposito elenco possono agire in giudizio in tutela del singolo discriminato o per discriminazioni collettive.



Viene istituito l'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)**. Inizialmente pensato per le discriminazioni fondate sull'etnia, ha ampliato le proprie competenze in merito ad altri fattori di discriminazione quali religione, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere. L'UNAR fornisce assistenza alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori; promuove progetti e azioni positive; relaziona annualmente al Parlamento e al Governo; svolge attività di studio e formazione; formula raccomandazioni e pareri.

---

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – DECRETO LEGISLATIVO 198/2006

- Recepisce la direttiva 2004/113/CE in tema di parità di trattamento fra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la direttiva 2006/54/CE in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, formazione professionale, sicurezza sociale
- Presidenza del Consiglio dei Ministri ha l'obbligo di promuovere le pari opportunità
- Istituisce Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro con il compito di promuovere le pari opportunità nel mondo del lavoro (sindacati – associazioni datori di lavoro – associazioni femminili – consigliere nazionale di parità)

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – DECRETO LEGISLATIVO 198/2006

- Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministro delle pari opportunità, nomina **consigliere/i di parità** a livello nazionale, regionale, di Città Metropolitana e provinciale, tra professionisti con requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione
- Mandato di 4 anni rinnovabile una sola volta
- Compiti: a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere b) promozione di progetti di azioni positive c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – DECRETO LEGISLATIVO 198/2006

- Prevede specifici divieti di discriminazione tra uomo e donna: retribuzione, accesso al lavoro, formazione, condizioni di lavoro, prestazione lavorativa e progressioni di carriera, accesso alle prestazioni previdenziali, accesso agli impieghi pubblici, divieto di licenziamento per causa di matrimonio
- Promozione di azioni positive attraverso comitato, consiglieri di parità, centri per l'impiego, datori di lavoro pubblici e privati, sindacati, centri di formazione professionale
- Obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti di inviare relazioni sul personale alla Direzione regionale del lavoro ogni due anni in merito alle assunzioni, la formazione, progressioni di carriera etc. Se non lo fanno, sospensione da benefici contributivi eventualmente percepiti

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – DECRETO LEGISLATIVO 198/2006

- Certificazione della parità di genere per le aziende in presenza di parametri minimi stabiliti a livello ministeriale
- Pubbliche amministrazioni tenute a predisporre piani di azioni positive, con durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Devono altresì favorire il riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.
- A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – DECRETO LEGISLATIVO 198/2006

- Quando la parte 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 alla parte convenuta l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

- Tutela giudiziaria anche attraverso consiglieri/e di parità:

*«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 ... o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, ... 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, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni».*

→ Tentativo di conciliazione se il piano è idoneo → ricorso in Tribunale

---

# OSSERVIAMO CHE...



**DAL PUNTO DI VISTA STORICO, IL  
PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA  
CONTENUTO NELLA COSTITUZIONE  
ITALIANA È UN PRINCIPIO  
FONDAMENTALE CHE DOVREBBE  
PLASMARE L'INTERO ORDINAMENTO.**



**ALL'INTERNO DELL'UNIONE EUROPEA, SI È  
SVILUPPATO DOPO LE DIRETTIVE CHE  
AVEVANO LA FINALITÀ DI CREARE IL  
MERCATO COMUNE, SOLO DOPO È STATO  
RECEPITO COME PRINCIPIO FONDAMENTALE  
NELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI.**

QUALI SONO LE  
CARATTERISTICHE  
PROTETTE?

---

Sesso/Identità di genere

---

Origine etnica

---

Nazionalità

---

Religione/Convinzioni personali

---

Disabilità

---

Età

---

Orientamento sessuale

---

Opinioni politiche

---

Caratteristiche genetiche

---

Appartenenza a minoranze linguistiche/nazionali

---

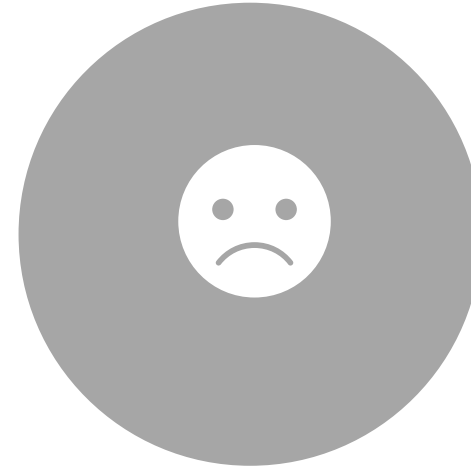
Altro?

---

# MA...



**LE DEFINIZIONI DI DISCRIMINAZIONI  
DIRETTE E INDIRETTE, MOLESTIE SONO LE  
STESSE PER TUTTI I FATTORI DI PROTEZIONE  
CONSIDERATI**



**LE TUTELE SONO DIVERSE A SECONDA DEI  
FATTORI DI PROTEZIONE E ALCUNE SI VANNO VIA  
VIA AFFERMANDO (ES. IDENTITÀ DI GENERE)**

---

# NORMATIVA CIVILE VS. NORMATIVA PENALE



**IL DIRITTO CIVILE SI OCCUPA DI  
AFFERMARE I DIRITTI DI PERSONE  
SINGOLE NELLE DISPUTE CON  
ALTRI INDIVIDUI O E IN ALCUNI  
CASI CON LE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI\***



**IL DIRITTO PENALE PUNISCE CONDOTTE  
ILLECITE DI PERSONE SINGOLE CHE LO STATO  
NON PUÒ TOLLERARE IN QUANTO  
COLPISCONO BENI RITENUTI MOLTO  
IMPORTANTI (ES., VITA, INTEGRITÀ FISICA,  
DIGNITÀ, PATRIMONIO ETC.)**



**NORMATIVA  
PENALE**

# ARTT. 604 BIS E 604 TER DEL CODICE PENALE

---

L'art. **604 bis** punisce la propaganda e l'istigazione a delinquere per **motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa** (pena della reclusione da 6 mesi a 4 anni) e vieta ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (pena della reclusione per chi partecipa da 6 mesi a 4 anni, per chi dirige da 1 a 6 anni). La pena è da due a sei anni se la propaganda e l'istigazione si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti nello statuto della Corte penale internazionale.

L'art. **604 ter** prevede un'aggravante specifica per chi commette reati per finalità di discriminazione o di **odio etnico, nazionale, razziale o religioso** (pena aumentata fino alla metà)

**Rapporto ECRI 2024\***: tra  
le altre cose raccomanda di  
implementare la  
legislazione penale,  
prevedendo anche colore  
della pelle, lingua,  
orientamento sessuale,  
identità di genere o  
caratteristiche sessuali  
negli articoli citati

\*Commissione europea sul  
razzismo e l'intolleranza  
del Consiglio d'Europa

# È SUFFICIENTE?



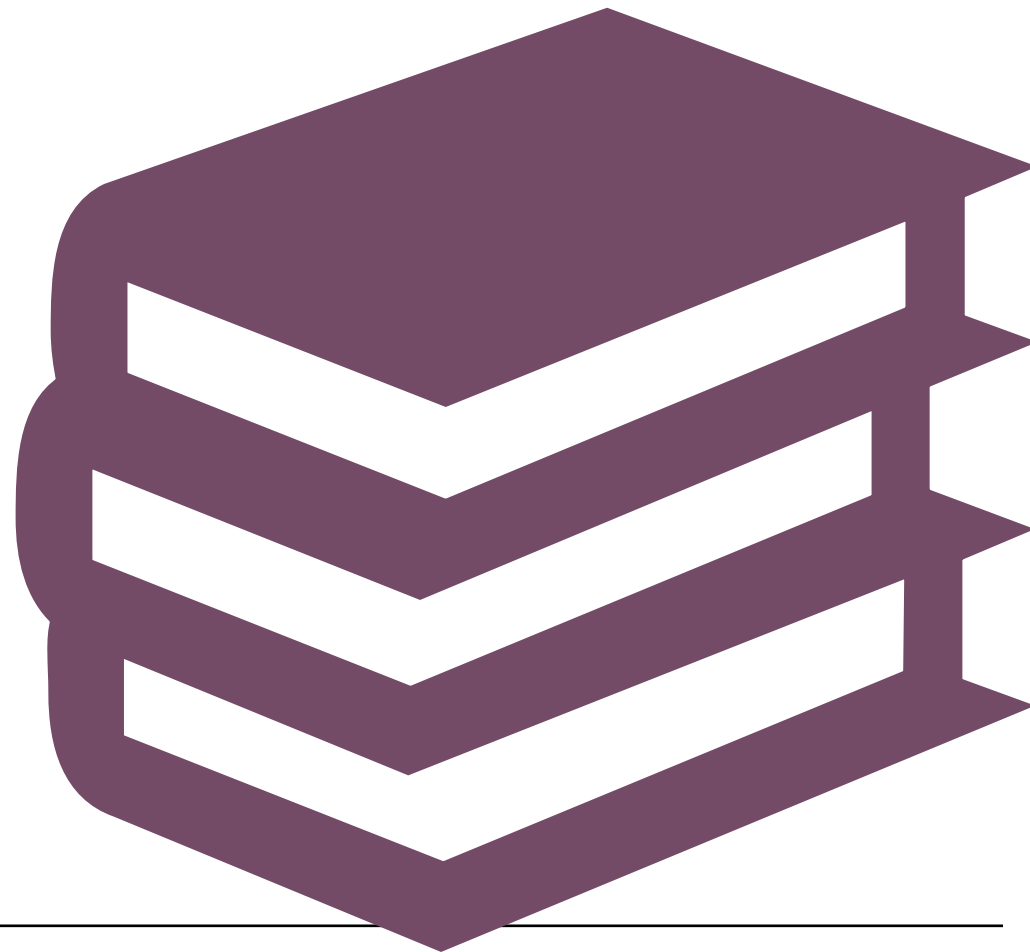
# ART. 577 BIS DEL CODICE PENALE IN VIGORE DAL 17/12/25

---

Chiunque cagiona la morte di una donna quando il fatto è commesso come atto di odio o di discriminazione o di prevaricazione o come atto di controllo o possesso o dominio in quanto donna, o in relazione al rifiuto della donna di instaurare o mantenere un rapporto affettivo o come atto di limitazione delle sue libertà individuali è punito con la pena dell'ergastolo.

---

# **OBBLIGHI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**



---

# GARANTIRE IMPARZIALITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO

**Valutazioni basate su criteri oggettivi e trasparenti**

Es. procedimento amministrativo

**Procedure di selezioni pubbliche senza requisiti  
discriminatori**

Es. Anche cittadine e cittadini di nazionalità non italiana possono partecipare a quei concorsi pubblici che non implicano l'esercizio di poteri pubblici → il Tribunale di Milano ha ritenuto discriminatorio un concorso pubblico per funzionari del Ministero dell'Interno in quanto prevedeva il requisito della nazionalità italiana



---

# PREVENIRE E RIMUOVERE GLI OSTACOLI

**Adottare misure per eliminare gli ostacoli che producono disuguaglianze**

Es. borse di studio - Servizio Sanitario Nazionale –  
assegno di inclusione -

azioni positive (es. lavoro agile, welfare aziendale  
etc.)



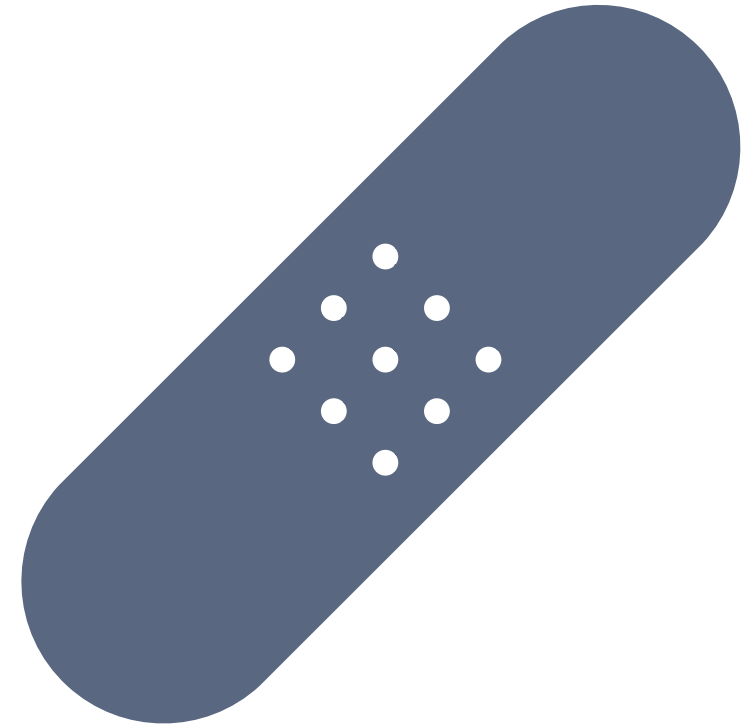
---

# ADOTTARE POLITICHE ATTIVE

**Promuovere le pari opportunità all'interno dei luoghi di lavoro**

**Nominare responsabili per la prevenzione delle discriminazioni:** es. Comitati Unici di Garanzia, comitati paritetici costituiti all'interno delle amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori

**Facilitare accessibilità e accomodamenti ragionevoli,** ad esempio con persone per disabilità



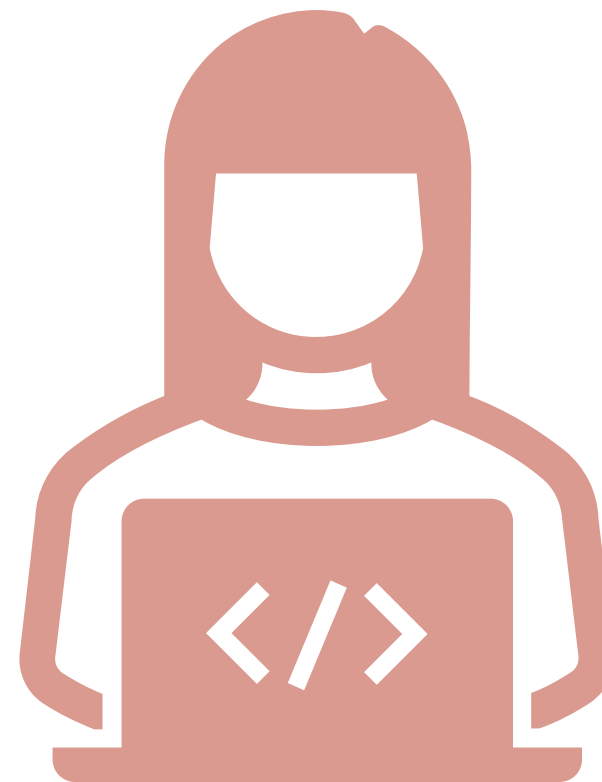
---

# GARANTIRE ACCESSO NON DISCRIMINATORIO AI SERVIZI

**Linguaggio amministrativo inclusivo:** es. Linee Guida  
Comune di Bologna, Città Metropolitana di Milano

**Accessibilità digitale:** l'Agenzia per l'Italia digitale ha il ruolo di agevolare e promuovere l'accessibilità e l'usabilità dei servizi informatici, in modo che chiunque possa fruirne con facilità, senza discriminazioni (apposite linee guida)

**Servizi fruibili da tutte le categorie sociali** (es. diritto all'interprete per stranieri – riconoscimento e tutela della lingua dei segni italiana e della lingua dei segni italiana tattile)



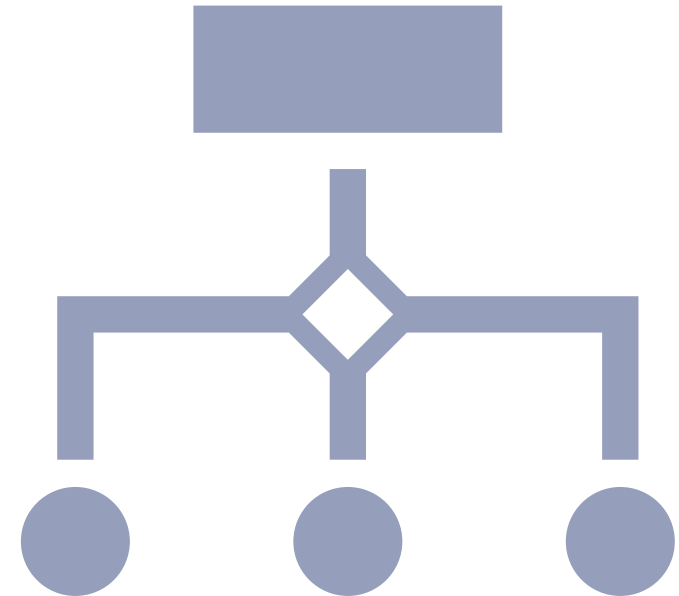
---

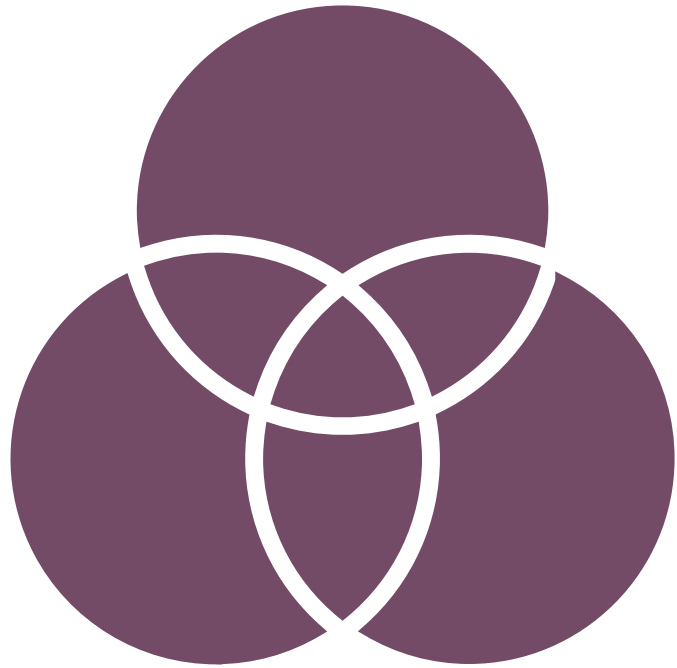
# TUTELE CONTRO COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

**Prevenire molestie e discriminazioni negli ambienti  
di lavoro**

**Attivare procedure di segnalazione e gestione dei  
reclami (es. codice di condotta)**

**Cooperare con UNAR e organismi di parità**





---

# CASI

---

# Disabilità + nazionalità

---

## Acquisto della cittadinanza italiana

La legge italiana sulla cittadinanza prevedeva che anche le persone straniere con disabilità accertate molto gravi fossero tenute a dimostrare la conoscenza della lingua italiana e a effettuare il giuramento per l'acquisto della cittadinanza italiana → discriminazione intersezionale (disabilità+nazionalità) in quanto equiparava in maniera irragionevole situazioni diverse.

Tra il 2017 e il 2025 la Corte costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittime tali norme per contrasto con il principio di uguaglianza

## Diritto alla salute

Dal 2024 il costo dell'iscrizione volontaria al Servizio Sanitario Nazionale per alcune categorie di cittadine cittadini di paesi terzi è pari 2000 Euro. Tale somma veniva richiesta dalla Regione Piemonte anche a persone straniere disabili, titolari di permesso di soggiorno per residenza elettiva in quanto riceventi assegni di invalidità a seguito di infortuni/malattie avvenuti mentre si trovavano in Italia ad altro titolo → discriminazione intersezionale (disabilità + nazionalità).

Il Tribunale di Torino ha dichiarato illegittima tale prassi.

---

## Iscrizione anagrafica

Nel 2018 fu introdotta una norma che non consentiva di registrare all'anagrafe cittadine e cittadini stranieri richiedenti asilo → discriminazione intersezionale diretta in base alla nazionalità e alla condizione personale (status giuridico)

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittima tale disposizione poiché introduceva un trattamento peggiorativo nei confronti delle e dei richiedenti asilo senza una ragionevole motivazione

## Diritto all'abitazione

Molte Regioni prevedevano un requisito quinquennale di residenza nella regione per avere accesso agli alloggi pubblici → discriminazione indiretta nei confronti delle persone residenti da meno tempo sul territorio, in particolare nei confronti delle persone straniere

La Corte costituzionale ha dichiarato per questo motivo illegittime le leggi regionali di Veneto, Piemonte, Marche e Lombardia

---

# Orientamento sessuale

---

## Matrimonio tra persone dello stesso sesso

Le autorità polacche si rifiutavano di registrare nei propri registri il matrimonio da due cittadini polacchi in Germania dal momento che le leggi polacche non prevedono le unioni tra persone dello stesso sesso. La Corte di Giustizia UE ha decretato che le autorità nazionali non possono rifiutarsi di registrare i matrimoni contratti all'estero, inclusi quelli tra persone dello stesso sesso → discriminazione diretta per motivi di orientamento sessuale

## Dichiarazioni omofobe

Un noto avvocato in una trasmissione radiofonica aveva affermato che nel suo Studio non assumeva persone omosessuali. Condannato in sede civile per risarcire i danni non patrimoniali a favore di un'associazione di avvocati LGBTQI+ → le dichiarazioni omofobe costituiscono una discriminazione diretta in materia di occupazione e di lavoro se pronunciate da chi esercita, o può essere percepito come capace di esercitare, un'influenza determinante sulla politica di assunzioni di un datore di lavoro

---

# SFIDE ATTUALI



**GENERE:** Gender Pay Gap, congedo parentale, linguaggio

**ETNIA E NAZIONALITÀ:** Raccomandazioni contenute nel rapporto ECRI per combattere l'odio razziale

**ETÀ E NAZIONALITÀ:** **le minori e i minori** acquistano la cittadinanza del genitore naturalizzato solo se sono residenti in Italia da almeno due anni continuativi (o dalla nascita se hanno meno di 2 anni)

**NAZIONALITÀ E CONDIZIONE PERSONALE:** Non convertibilità del permesso di soggiorno per «protezione speciale»

**ORIENTAMENTO SESSUALE:** mancato accesso alle adozioni e a tecniche di fecondazione assistita da parte delle coppie omosessuali

**IDENTITÀ DI GENERE:** prevedere una forma di protezione specifica

**TUTTI:** sistemi di intelligenza artificiale e uniformare i livelli di protezione e di tutela giurisdizionale



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

[ab@antonellabuzzi.it](mailto:ab@antonellabuzzi.it)

[instagram](#) @avv.antonellabuzzi