**Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica**

**SINTESI DI:**

[Direttiva 2000/43/CE — che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32000L0043).

**QUAL È LO SCOPO DELLA DIRETTIVA?**

* Mira a combattere la discriminazione per motivi di origine razziale o etnica.
* Fissa requisiti minimi per l’attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone nell’Unione europea (UE).
* Scoraggiando la discriminazione, dovrebbe contribuire ad aumentare la partecipazione alla vita economica e sociale e ridurre l’esclusione sociale.

**PUNTI CHIAVE**

* La presente direttiva si basa sul [principio di parità di trattamento fra le persone](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html). Essa vieta qualsiasi discriminazione diretta[\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/LSU/?uri=celex%3A32000L0043#keyterm_E0001) o indiretta[\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/LSU/?uri=celex%3A32000L0043#keyterm_E0002) , nonché le molestie[\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/LSU/?uri=celex%3A32000L0043#keyterm_E0003) qualsiasi comportamento che obblighi una persona a discriminare un’altra persona e la vittimizzazione[\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/LSU/?uri=celex%3A32000L0043#keyterm_E0004).
* La direttiva si applica a tutte le persone e a tutti i settori di attività, per quanto riguarda:
  + l’accesso all’occupazione;
  + le condizioni di lavoro, ivi inclusa la promozione, la remunerazione e il licenziamento;
  + l’accesso alla formazione professionale;
  + la partecipazione a organizzazioni di lavoratori o di datori di lavoro e a qualsiasi organizzazione professionale;
  + l’accesso alla protezione sociale e all’assistenza sanitaria;
  + l’istruzione;
  + le prestazioni sociali;
  + l’accesso a beni e servizi, compreso l’alloggio.
* La direttiva non si applica alle differenze di trattamento in base alla nazionalità né alle condizioni di ammissione e di soggiorno dei cittadini provenienti da paesi extra-UE nell’Unione europea (UE).

**Deroghe al principio di parità di trattamento**

* Nel settore occupazionale è possibile concedere una deroga a tale principio laddove la razza o l’origine etnica costituisca un vero requisito professionale. Tale deroga deve essere giustificata dalla natura dell’attività o dal contesto in cui essa viene espletata. Deve inoltre essere legittima e proporzionata.
* La direttiva non osta a che i paesi dell’UE adottino misure positive, ossia misure nazionali volte a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica.

**Mezzi di ricorso ed esecuzione**

* Tutte le persone che si ritengono vittime di discriminazione a causa della razza o dell’origine etnica devono poter accedere a procedure giurisdizionali e/o amministrative. Le associazioni o altre persone giuridiche interessate possono inoltre avviare procedure giudiziarie per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa.

La vittima discriminazione deve solo stabilire una presunzione di discriminazione, dopo di che spetta alla parte convenuta provare che non vi è stata alcuna discriminazione.

**Dialogo sociale e dialogo civile**

* Le parti sociali assicurano la promozione della parità di trattamento, in particolare attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, l’elaborazione di codici di condotta e la conclusione di contratti collettivi. In generale, la direttiva incoraggia la conclusione di accordi che fissino regole antidiscriminatorie nei settori che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva.
* È altresì incoraggiato il dialogo civile con le [organizzazioni della società civile](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/civil_society_organisation.html) interessate.

**Organismi per la promozione del principio**

Ciascun paese dell’UE deve istituire almeno un organismo preposto alla lotta alle discriminazioni, responsabile in particolare di aiutare le vittime e di condurre studi indipendenti.

**Raccomandazione del Consiglio**

Nel 2013, il [Consiglio](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_council.html) ha approvato una [raccomandazione](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=uriserv:171202_1) che invita ad adottare misure in un certo numero di settori, tra cui l’antidiscriminazione, per rafforzare l’integrazione dei Rom. La raccomandazione si basa sulla direttiva 2000/43/CE e sottolinea l’importanza della sua applicazione pratica.

**A PARTIRE DA QUANDO SI APPLICA LA DIRETTIVA?**

Si applica a partire dal 19 luglio 2000. I paesi dell’UE dovevano integrarla nel loro diritto nazionale entro il 19 luglio 2003.

**CONTESTO**

Il Trattato di Lisbona ([articolo 19](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:12016E019) del Trattato sul funzionamento dell’UE) fornisce una base giuridica per combattere tutte le forme di discriminazione basate sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale.

**\* TERMINI CHIAVE**

**Discriminazione diretta:** quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga.

**Discriminazione indiretta:** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

**Molestie:** una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

**Vittimizzazione:** trattamento ingiusto o crudele di qualcuno che protesta per una discriminazione o che assiste qualcun altro in una denuncia di discriminazione.

**DOCUMENTO PRINCIPALE**

Direttiva [2000/43/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32000L0043) del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22-26)\

Modifiche successive alla direttiva 2000/43/CE sono state integrate nel testo originale. La presente [versione consolidata](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:02000L0043-20000719) ha esclusivamente valore documentale.

**DOCUMENTI COLLEGATI**

Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo sull’applicazione della direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica ([COM(2006) 643](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:52006DC0643R(01)) def, 30.10.2006)

[Raccomandazione](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32013H1224(01)) del Consiglio del 9 dicembre 2013 su misure efficaci per l’integrazione dei Rom negli Stati membri (GU C 378 del 24.12.2013, pag. 1-7)

Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio: Relazione congiunta sull’applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione) ([COM(2014) 2 final](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:52014DC0002), 17.1.2014)

**Parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro**

Questa direttiva stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.

**ATTO**

Direttiva [2000/78/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32000L0078)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.

**SINTESI**

La direttiva ha lo scopo di garantire che le persone con una determinata religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale non siano oggetto di discriminazioni e possano godere della parità di trattamento sul luogo di lavoro.

**A che tipo di discriminazione si riferisce la direttiva?**

La direttiva riguarda sia la discriminazione diretta (differenza di trattamento basata su una caratteristica precisa) sia la discriminazione indiretta (disposizione, criterio o pratica apparentemente neutra ma suscettibile di produrre un effetto sfavorevole per una o più persone determinate appartenenti alle categorie sopra citate, svantaggiate rispetto alle altre). Le molestie, che creano un clima ostile, sono considerate una discriminazione.

**A chi si applicano le disposizioni della direttiva? E a chi non si applicano?**

La direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, per quanto riguarda:

* le condizioni di accesso ad attività dipendenti o autonome, inclusi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione;
* la formazione professionale;
* le condizioni di occupazione e di lavoro (comprese le condizioni di remunerazione e di licenziamento);
* l'affiliazione e l'implicazione in un'organizzazione di datori di lavoro o di lavoratori o qualsiasi altra organizzazione professionale.

La presente direttiva non si applica alle differenze di trattamento basate sulla nazionalità e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere effettuati dallo Stato, inclusi i regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale.

**Cosa si può fare per fermare la discriminazione?**

I paesi dell'UE devono garantire che tutte le persone che si ritengono lese in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere alle procedure giurisdizionali e/o amministrative, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione. Ulteriori dettagli su mezzi di ricorso ed esecuzione sono contenuti nel capo II della direttiva.

**Come si può migliorare la situazione?**

Secondo la relazione ([COM(2014)2 final](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:52014DC0002)) sulla presente direttiva e sulla [direttiva sull'uguaglianza razziale](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32000L0043), la sfida principale è quella di sensibilizzare il pubblico alle forme di tutela esistenti e **assicurare una migliore applicazione pratica** delle direttive.

**RIFERIMENTI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Atto** | **Data di entrata in vigore** | **Data limite di trasposizione negli Stati membri** | **Gazzetta ufficiale dell'Unione europea** |
| Direttiva [2000/78/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32000L0078) | 2.12.2000 | 2.12.2003 | GU L 303 del 2.12.2000 |

**ATTI COLLEGATI**

Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio: Relazione congiunta sull’applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica (direttiva sull'uguaglianza razziale) e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione) ([COM(2014) 2 final](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:52014DC0002) del 17.1.2014 - non pubblicata nella Gazzetta ufficiale).