

D.lgs. 11 apr. 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246

(G.U. 31 mag. 2006, n. 133, n. 125, Suppl. ord.) (stralcio)

37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti (L. 10 apr. 1991, n. 125 art. 4 c. 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]¹ 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.²
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]¹. 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]¹ 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.³
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.^{2,3}

¹ Parole soppresse dall'art. 7, D.lgs. 7 mag. 2026, n. 91.

² Comma così modif. dall'art. 1 c. 1 del D.lgs. 25 gen. 2010, n. 5.

³ Comma così modif. dall'art. 3, c. 19-*bis*, all. 4, D.lgs. 2 lug. 2004, n. 104, come modif. dall'art. 1, c. 3, lett. *a*) del D.lgs. 15 nov. 2011, n. 195.

39-bis. *Risoluzione alternativa delle controversie.*¹ – 1. Nel caso in cui la violazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo II sia ascritta ad una pubblica amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Organismo per la parità è tenuto a promuovere un tentativo di conciliazione, a norma dell'articolo 410 del codice di procedura civile, nel corso del quale all'amministrazione convenuta può essere richiesto di presentare un piano per la rimozione delle discriminazioni vincolante, da attuare entro un termine non superiore a centoventi giorni.

2. L'Organismo per la parità può svolgere attività di mediazione, ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28. La mediazione è gratuita per il ricorrente.

¹ Articolo ins. dall'art. 7, D.lgs. 7 mag. 2026, n. 91.