

COSA SI INTENDE PER DISCRIMINAZIONE:

- **ai sensi della normativa CIVILE:** qualsiasi condotta di tipo attivo, omissivo, esclusivo o comprensivo comportante una disparità di trattamento illegittima
- **ai sensi della normativa PENALE:** una o più condotte che provocano una lesione della dignità o addirittura dell'incolumità di soggetti caratterizzati da una diversa appartenenza nazionale, etnica, razziale, religiosa e che sono messe in atto principalmente in ragione di uno stato di avversione nei confronti di tale appartenenza.

RIFERIMENTI NORMATIVI GENERALI DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

- **Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo:** art. 2: *“Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione. Nessuna distinzione sarà inoltre stabilita sulla base dello statuto politico, giuridico o internazionale del paese o del territorio cui una persona appartiene, sia indipendente, o sottoposto ad amministrazione fiduciaria o non autonomo, o soggetto a qualsiasi limitazione di sovranità”*, e art. 7: *“Tutti sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad una eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione come contro qualsiasi incitamento a tale discriminazione”*;
- **Convenzione Europea sui Diritti Umani:** art. 14: *“Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione”*.
- **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione:** divieto qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, 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, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (art. 21) e art. 23 *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”*.

- **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea:** art. 10 *“Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale”.*
- **Costituzione della Repubblica Italiana:** art. 2 *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, 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”*, art. 3 *“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. E' 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”.*

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE DI DERIVAZIONE NORMATIVA

- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** si ha quando una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto lo sarebbe in una situazione analoga e ciò solo in ragione della sua appartenenza ad una diversa razza, etnia, religione, orientamento sessuale, etc...
In tali casi il criterio da cui trae origine il trattamento svantaggioso indica in modo esplicito, o comunque inequivocabile, il fattore di rischio discriminatorio.
Ad esempio, costituisce ipotesi di discriminazione diretta un annuncio di lavoro che escluda aprioristicamente i lavoratori di nazionalità non italiana, un cartello che vieti l'ingresso in un locale a persone di razza africana o un servizio di trasporto pubblico destinato esclusivamente alla popolazione Rom.
- **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** si ha quando la differenziazione che causa pregiudizio sia conseguenza dell'applicazione di criteri formalmente *“neutri”* ma che oggettivamente svantaggiano o discriminano una certa categoria di persone caratterizzate dalla medesima appartenenza razziale, etnica, nazionale, etc...
In questi casi la discriminazione si manifesta in modo più nascosto poichè prende in considerazione fattori apparentemente *“neutri”*, senza riferirsi in modo diretto a quelli di rischio discriminatorio (quali la nazionalità, la razza, l'età, il genere, etc...).
Ad esempio, un criterio di selezione che richieda il possesso della c.d. carta di soggiorno è indirettamente discriminatorio poichè postula come necessario un elemento che solo i cittadini stranieri possono avere: si tratta pertanto di un caso di discriminazione indiretta sulla base della nazionalità.
Ancora, è discriminatorio in modo indiretto richiedere una statura minima come requisito per accedere ad un bando di lavoro laddove il parametro della statura sia regolato su medie maschili (laddove è dato pacifico che in genere i maschi sono più alti delle femmine). Tali condotte sono giustificabili solo laddove il fine per cui vengono messe in atto sia legittimo ed il loro perseguimento avvenga tramite mezzi appropriati e necessari.

- **MOLESTIE:** si tratta di quei comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale *“aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo”*. Sono considerati dalla normativa civile antidiscriminatoria alla stregua di condotte discriminatorie.

LA PARITÀ DI TRATTAMENTO PER I DIVERSI FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

RAZZA, NAZIONALITÀ O ETNIA:

- Riconoscimento “pieno” dei diritti fondamentali per lo straniero *comunque* presente alla frontiera o nel territorio dello Stato (cfr. art. 2, comma 1, d.lgs. 286/98, c.d. T.U. Imm.).
- Parità di trattamento tra i soli cittadini stranieri regolarmente soggiornanti e cittadini italiani in materia di diritti civili (cfr. art. 2, comma 2, d.lgs. 286/98).
- Generale principio di parità di trattamento per i lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti rispetto a quelli italiani, in base al quale al cittadino extracomunitario che usufruisca di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro va riconosciuto il godimento dei medesimi diritti inerenti al diritto al lavoro riconosciuti ai lavoratori italiani (cfr. art. 2, comma 3, d.lgs. 286/98).
- Clausola generale di non discriminazione: costituisce discriminazione *“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 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”* (cfr. art. 43, comma 1, d.lgs. 286/98).
- Ipotesi di discriminazioni vietate ex art. 43, comma 2, d.lgs. 286/98: nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; nell'offerta al pubblico di beni o servizi; nell'accesso all'occupazione, all'alloggio, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio-assistenziali; nel boicottaggio discriminatorio rispetto al lavoro; nel rapporto di lavoro.
- Parità di trattamento tra cittadini italiani e stranieri nella fruizione dei diritti relativi alle prestazioni assistenziali e all'accesso all'alloggio (cfr. artt. 40, 41, d.lgs. 286/98).
- Divieto di discriminazione su base razziale e etnica negli ambiti dell'occupazione e del lavoro autonomo e dipendente, della protezione sociale (compresa la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali), delle situazioni soggettive correlate all'istruzione e all'accesso a beni e servizi, incluso l'accesso all'alloggio (cfr. d.lgs. 215/03 che ha recepito la direttiva europea 2000/43/CE, c.d. direttiva “razza”).

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Razza.doc](#)

ESEMPI [Sintesi\CasoRazza.doc](#)

ORIENTAMENTO RELIGIOSO:

- A tutti i lavoratori è garantita la libertà di manifestazione del pensiero senza discriminazioni di carattere religioso (cfr. art. 1, legge 300/70, c.d. Statuto dei lavoratori)
- Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi religiosi (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).
- Divieto per le agenzie per il lavoro e per gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati *“di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base [...] al credo religioso”* (cfr. art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276)
- Principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione e convinzioni personali per quanto concerne i soli ambiti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro (cfr. d.lgs. 216/03)
- In senso analogo è prevista la tutela rispetto alle discriminazioni dirette, indirette e alle molestie basate sull'orientamento religioso di un soggetto.

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Religione e sulle convinzioni personali.doc](#)

ORIENTAMENTO SESSUALE:

- Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi legati all'orientamento sessuale (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).
- La direttiva 2000/78/CE e il relativo decreto di recepimento nr. 216/03 prevedono il principio di parità di trattamento indipendentemente dall'orientamento sessuale in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- In senso analogo è prevista la tutela rispetto alle discriminazioni dirette, indirette e alle molestie basate sull'orientamento sessuale di un soggetto.
- Per quanto riguarda il comparto dell'informazione, il Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 44, che ha recepito la direttiva europea 2007/65/EC in materia di coordinamento delle norme e prassi riguardanti l'esercizio delle attività televisive, dispone ha previsto espressamente che le comunicazioni commerciali non possano comportare nè promuovere discriminazioni fondate, oltre che sugli altri fattori di rischio discriminatorio fin qui menzionati, anche su quello afferente all'orientamento sessuale di un soggetto.

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\OrientamentoSessuale.doc](#)

GENERE:

- *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”* (cfr. art. 37 Cost.).
- Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi legati al genere (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).

- Divieto di discriminazioni fondate sul sesso non solo più per quanto riguarda il lavoro subordinato, ma anche per quello in forma autonoma o in qualsiasi altra forma (cfr. d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145)

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Genere.doc](#)

DISABILITA':

- Per *“discriminazione fondata sulla disabilità”* si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole (cfr. art. 2 Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità).
- Sugli Stati parti della Convenzione vige l'obbligo di adottare tutte le misure, incluse quelle legislative, idonee a modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità e di adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata (cfr. art. 4 Conv. ONU).
- In materia di lavoro e occupazione, l'art. 27 della Convenzione prevede che gli Stati membri si impegnino al fine di *“vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro”*.
- La legge 1° marzo 2006, n. 67, introduce una clausola generale di discriminazione (sul modello di quella contenuta nell'art. 43, 1° comma, d.lgs. 286/98).
- La tutela contro le discriminazioni fondate sulla disabilità si svolge nelle forme previste dall'art. 28, d.lgs. 150/2011 (azione civile contro la discriminazione).

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Disabilità.doc](#)

ETA':

- Tutela che deriva dal d.lgs. 216/03 in relazione alle discriminazioni in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- La tutela si svolge nelle forme previste dall'art. 28, d.lgs. 150/2011 (azione civile contro la discriminazione).
- *“Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:*
 - a) *la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico,*

allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

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

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.” (cfr. art. 3, comma 4 bis, d.lgs. 216/03)

- *“Le disposizioni di cui al comma 4-bis sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari” (cfr. art. 3, comma 4 ter, d.lgs. 216/03).*

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Età.doc](#)

IL MODELLO GENERALE DI TUTELA GIUDIZIALE ANTIDISCRIMINATORIA

L'art. 28, d.lgs. 150/11 prevede che tutte le controversie in materia di discriminazione attinenti:

- ai fattori di discriminazione di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 286/98 (razza e religione),
- a quelli basati sull'appartenenza razziale o etnica di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 215/2003,
- a quelli collegati al credo religioso o alle convinzioni personali, l'età, la disabilità o l'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro di cui all'art.4 del d.lgs. 216/03,
- a quelli di genere nell'ambito dell'offerta di beni e servizi di cui all'art. 55-quinques del codice per le pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198),
- a quelli attinenti alle condizioni di disabilità di cui all'art. 3, legge 67/2006 (che già di per sé faceva espresso rimando alla tutela offerta dall'art. 44, d.lgs. 286/98).

vengano sottoposte alla disciplina del rito sommario di cognizione di cui al capo III bis del titolo I del libro quarto del codice di procedura civile (artt. 702-bis, ter e quater c.p.c.).

Cos'è il rito sommario di cognizione:

- si tratta di un'azione giudiziale che viene introdotta con ricorso;
- il giudice fissa udienza di comparizione delle parti assegnando un termine per la costituzione del convenuto;
- il ricorso e il decreto di fissazione udienza sono notificati al convenuto;
- alla prima udienza il giudice sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, con ordinanza accoglie o rigetta il ricorso.

La **pronuncia del Giudice** si articola in due fasi:

- a) la prima è di accertamento e dichiarazione del carattere discriminatorio della condotta;
- b) la seconda è di tipo ordinatorio e ha come fine, da un lato, quello del ripristino della situazione che ci sarebbe stata in assenza della discriminazione attraverso l'ordine di

cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione dei suoi effetti e, dall'altro, quello dell'eventuale risarcimento del danno patito, anche di ordine non patrimoniale (inoltre, il giudice, nella liquidazione del danno, deve tenere conto della natura ritorsiva del comportamento discriminatorio rispetto ad una precedente azione del soggetto volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento).

Il giudice, laddove accolga la domanda proposta, può ordinare la pubblicazione del provvedimento su un quotidiano a tiratura nazionale.

Ai sensi dell'art. 702 quater, l'ordinanza emessa dal giudice produce effetti se non è impugnata entro 30 giorni dalla sua notificazione o comunicazione.

Contro la pronuncia resa in appello è possibile ricorrere alla Corte di Cassazione.

Caratteristiche peculiari dell'azione antidiscriminatoria:

- competenza territoriale del giudice innanzi al quale ricorrere: quella del luogo di domicilio dell'istante e non, come avviene nei "normali" casi di citazione in giudizio, del convenuto.
- le parti hanno la facoltà di stare in giudizio personalmente, anche senza l'assistenza necessaria di un avvocato.
- per quanto attiene all'onere probatorio: c'è una sorta di alleggerimento dell'onere probatorio in capo al ricorrente, il quale ha il solo onere di fornire elementi (di qualsiasi tipo, anche di carattere statistico) da cui si possa presumere l'esistenza di una condotta discriminatoria. Spetterà a questo punto al convenuto l'onere di provare che la condotta discriminatoria imputatagli non sussiste.

Legittimazione ad agire in forza di delega in nome o per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione:

- alle associazioni e agli enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto interministeriale (per le discriminazioni su base razziale o etnica);
- alle rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale (per le discriminazioni per fattori religiosi, o basati sull'handicap, sull'età, sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali)

Legittimazione ad agire "autonoma":

nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione (cfr. art. 5, comma 3, d.lgs. 215/03 e art. 5, comma 2, d.lgs. 216/03), le associazioni, gli enti e le rappresentanze hanno autonoma capacità di agire in giudizio con un'azione giudiziaria antidiscriminatoria.

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\La tutela giudiziale.doc](#)

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA SPECIFICAMENTE PREVISTA DALLA NORMATIVA IN TEMA DI PARITA' DI GENERE (Codice per le Pari Opportunità)

Ambiti in cui è prevista la tutela contro le discriminazione:

- accesso al lavoro,
- promozione e formazione professionale,

- condizioni di lavoro compresa la retribuzione,
- progressione di carriera,
- forme pensionistiche complementari collettive

Eventuale tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. che può precedere l'azione in giudizio.

Azione in giudizio: si propone con ricorso innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale territorialmente competenti

Procedimento: il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume 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.

Impugnazione del provvedimento che accerta la discriminazione: è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Procedimento d'urgenza: eventualmente proposto dai Consiglieri di parità.

Legittimazione ad agire: 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 provinciale o regionale territorialmente competente (art. 38, d.lgs. 198/2006)

Onere della prova: come per l'azione antidiscriminatoria "classica", è prevista l'inversione dell'onere della prova *"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"*.

PER APPROFONDIMENTI

LE CONDOTTE DI DISCRIMINAZIONE SU BASE RAZZIALE, ETNICA O RELIGIOSA PENALMENTE RILEVANTI

- **Reato di propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico:** punito con la pena della reclusione sino ad un anno e sei mesi o con la multa sino ai 6.000 euro ai sensi art. 3, comma 1 lett. a), legge 654/1975;

- **Reato di istigazione alla commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione sino ad un anno e sei mesi o con la multa sino ai 6.000 euro ai sensi art. 3, comma 1 lett. a), legge 654/1975;
- **Reato di commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione sino ad un anno e sei mesi o con la multa sino ai 6.000 euro ai sensi art. 3, comma 1 lett. a), legge 654/1975;
- **Reato di incitamento alla commissione di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione da sei mesi a quattro anni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), legge 654/1975;
- **Reato di commissione di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione da sei mesi a quattro anni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), legge 654/1975;

* **Previsione di una CIRCOSTANZA AGGRAVANTE** (comportante un aumento della pena fino alla metà) applicabile per quei reati, punibili con una pena diversa da quella dell'ergastolo, quando siano commessi per finalità di discriminazione o per motivi di odio etnico, nazionale, razziale o religioso:

“Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità, la pena è aumentata da un terzo alla metà” (cfr. art. 3, comma 1, legge 122/1993).

I reati aggravati dalla circostanza della finalità di discriminazione o di odio etnico sono procedibili d'ufficio, senza che per la loro perseguibilità la vittima debba sporgere necessariamente querela contro l'autore della condotta (cfr. art. 6, comma 1, legge 122/1993).

PER APPROFONDIMENTI [Sintesi\Penale discriminazione su base razziale.doc](#)