

CAPITOLO QUINTO

TUTELA DEL LAVORO MINORILE E DELLE DONNE. LA PARITÀ DI GENERE NEL RAPPORTO DI LAVORO E LA TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Sommario: 1. Tutela delle condizioni di lavoro dei minori. - 2. Tutela della genitorialità nel lavoro. - 3. La parità di genere e le pari opportunità nel rapporto di lavoro. - 4. Tutela contro le discriminazioni per motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale.

1. TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI MINORI

A) Evoluzione normativa

Il legislatore ha inteso tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore minore d'età, attraverso una **normativa protettiva speciale**.

Già prima dell'entrata in vigore della Costituzione, con L. 26-4-1934, n. 653, sono state emanate «*disposizioni relative alla tutela delle condizioni di lavoro delle donne e dei fanciulli*».

La Costituzione all'**art. 37**, ha previsto che «*la Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme*» e che «*la legge stabilisce il limite d'età per il lavoro salariato*».

In applicazione di tale dettato è stata emanata la L. 17-10-1967, n. 977 sulla «*tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti*».

Il **D.Lgs. 4-8-1999, n. 345** ha adeguato la disciplina relativa *alla protezione dei giovani sul lavoro* agli indirizzi espressi in sede comunitaria (Dir. 94/33/CE) (ha abrogato alcuni articoli della L. 977/67 e ne ha sostituito altri).

Il campo di applicazione della disciplina abbraccia **tutti i lavoratori minori di età**, di ambo i sessi, distinti tra (art. 1 L. 977/67):

- **bambini**, cioè minori *che non hanno compiuto i 15 anni* o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- **adolescenti**, cioè minori *di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti*, non più soggetti all'obbligo scolastico.

B) Requisiti di età e di istruzione per l'accesso al lavoro

L'art. 3 L. 977/1967 (come sostituito dall'art. 5 D.Lgs. 345/1999) fissa **l'età minima per l'ammissione al lavoro al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria**, stabilendo che essa, comunque, *non può essere inferiore ai 15 anni compiuti*.

Nell'impianto normativo del D.Lgs. 345/1999, il criterio dell'assolvimento dell'obbligo scolastico risulta prevalente su quello meramente anagrafico.

L'istruzione è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno di età (obbligo di istruzione e formazione).

Rimane comunque valido il **divieto** espresso dall'art. 4 L. 977/1967 **di adibire al lavoro i bambini**, salvo che *in casi eccezionali* (attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo purché si tratti di attività che non ne pregiudichino la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale), in cui l'esercizio dell'attività lavorativa da parte del minore è subordinata all'*autorizzazione* della Direzione provinciale del lavoro e all'*assenso scritto* dei titolari della potestà genitoriale (sono richiesti anche nel caso in cui tali attività siano svolte dagli *adolescenti*).

Le previsioni del collegato lavoro 2010

La L. 296/2006 (art. 1, co. 622) ha stabilito che l'istruzione è *obbligatoria* per almeno 10 anni e, conseguentemente, ha elevato l'**età per l'accesso al lavoro** a 16 anni.

Il **collegato** (art. 48, co. 8) stabilisce, tuttavia, che il periodo di istruzione obbligatoria può essere assolto anche *nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*. Poiché tale tipo di apprendistato permette l'assunzione a partire dal quindicesimo anno di età risulta che è possibile iniziare a lavorare a soli **15 anni** purché, però, si tratti della suddetta tipologia contrattuale.



Per essere ammessi al lavoro i minori devono essere sottoposti a visite mediche?

A tutela della salute dei lavoratori minori, l'art. 8 L. 977/1967 prevede che sia *i bambini*, nei casi in cui eccezionalmente possono svolgere attività lavorativa (es. attività nel settore dello spettacolo), sia gli *adolescenti* possono essere *ammessi al lavoro* purché siano riconosciuti *idonei* all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di **visita medica preassuntiva**.

Essa deve essere svolta *a cura e a spese del datore di lavoro*, mediante un *medico del servizio sanitario nazionale* o il *medico competente* (ove nominato ai fini della sorveglianza sanitaria obbligatoria) (Min. Lav. lett. circ. 22-1-2010 e risposta ad interpello 19-7-2006, n. 186).

C) La tutela dei minori che lavorano

I *minorenni*, con più di 16 anni e che hanno già assolto l'*obbligo scolastico*, possono essere parte di un normale contratto di lavoro. In tale ipotesi si applicano le **disposizioni protettive** della L. 977/1967.

Innanzitutto la legge pone **il divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni e ai lavori potenzialmente pregiudizievoli** per il pieno sviluppo fisico del minore, attività tassativamente indicate dalla legge stessa (allegato I).

Inoltre, è stabilito che la generale **valutazione dei rischi** per la salute e la sicurezza del lavoratori, cui è obbligato il datore di lavoro in base alla normativa vigente in materia, deve essere effettuata considerando gli *specifici rischi per i lavoratori minori*, ove essi siano presenti (art. 7 L. 977/1967).

L' idoneità all'attività lavorativa dei minori, già verificata prima dell' ammissione al lavoro, deve *permanere per tutta la durata del rapporto*: essi infatti devono essere sottoposti, *a cura e a spese del datore di lavoro*, a *visite periodiche* ad intervalli non superiori a un anno (art. 8 L. 977/1967).

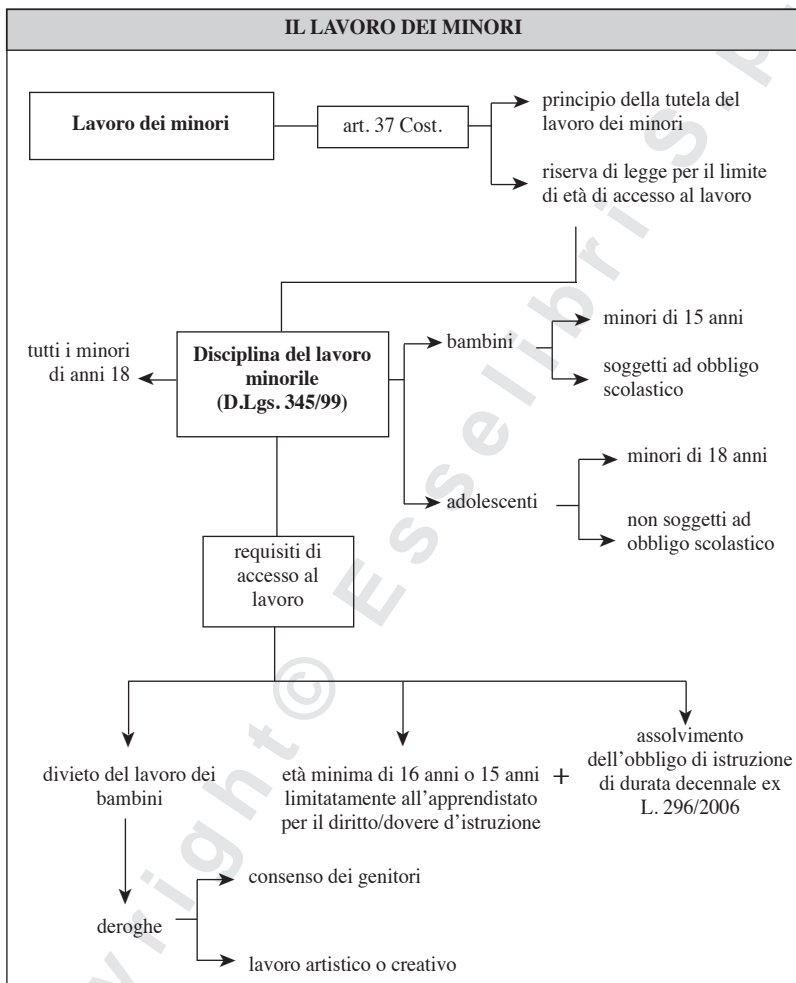
Lo svolgimento del rapporto di lavoro del minore, giudicato idoneo alla specifica attività lavorativa, avviene secondo *la disciplina vigente per la generalità dei lavoratori*, salvo **deroghe ed eccezioni più favorevoli** disposte dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In specie, in base al dettato dell'**art. 36 Cost.**, ai minori lavoratori deve essere assicurata *la parità di trattamento retributivo a parità di lavoro*, non essendo ammessi trattamenti differenziati in base all'età.

Particolari disposizioni vigono in materia di **orario di lavoro, lavoro notturno e riposo settimanale**.

L'*orario di lavoro* non può superare le 35 ore settimanali e 7 giornaliere per i bambini, e le 40 ore settimanali e 8 giornaliere per gli adolescenti, con almeno *due giorni* consecutivi di *riposo* comprendenti la *domenica*.

Dopo 4 ore e mezza di attività hanno diritto ad una *pausa intermedia* nella giornata. I minori non possono essere adibiti al *lavoro notturno* né straordinario, salvo casi eccezionali.



2. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ NEL LAVORO

A) Evoluzione normativa

Le disposizioni in materia di tutela del ruolo socio-familiare della lavoratrice, contenute originariamente nella **L. 30-12-1971, n. 1204** e nella

L. 8-3-2000, n. 53 (cd. *legge sui congedi parentali*) sono state trasfuse nel **Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità**, emanato con **D.Lgs. 26-3-2001, n. 151**.

Il T.U., ribadendo quanto già previsto dalla L. 53/2000, ha riconosciuto anche al *padre lavoratore* la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge a favore delle *lavoratrici madri*: viene quindi tutelata la **genitorialità** dei lavoratori e delle lavoratrici, con ciò favorendo, anche grazie ad una *più equa ripartizione dei carichi familiari*, pari possibilità di *carriera* tra lavoratori e lavoratrici.

Il T.U. riconosce il diritto di fruire del congedo di maternità e dei congedi parentali anche ai **genitori adottivi o affidatari**. Tale normativa è stata innovata dalla **L. 24-12-2007, n. 244** (art. 2, co. 452-455), che ha apportato modifiche sia in materia di congedo di maternità (art. 26 T.U.) che di congedo parentale (art. 36 T.U.).

Il periodo di congedo di maternità è pari a *5 mesi* e se ne ha diritto *indipendentemente dall'età del minore* (prima era consentito solo in caso di bambini di età inferiore ai 6 anni).

I congedi parentali possono essere fruiti entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia, *qualunque sia la sua età, ma non oltre il raggiungimento del 18° anno*.

Il congedo di maternità e paternità è riconosciuto anche alle *lavoratrici* e ai *lavoratori titolari di rapporti di collaborazione*, anche a progetto e categorie assimilate. La L. 296/2006 ha esteso loro gli **artt. 17 e 22 T.U.** in materia di interdizione anticipata o proroga del periodo di astensione obbligatoria (astensione che deve essere *effettiva* ai fini del godimento del trattamento economico), nonché il trattamento economico per congedo parentale.

A tali lavoratrici è stata altresì estesa la disposizione dell'**art. 7 T.U.** relativa ai **lavori vietati** (art. 1, co. 83, L. 247/2007).

B) Congedo di maternità (obbligatorio) e tutela economica

L'art. 16 del T.U. prevede un periodo di **astensione obbligatoria**, cd. *congedo di maternità*, in cui è fatto **divieto assoluto** di adibire al lavoro le donne e che normalmente si estende ai *due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto*.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la *facoltà* di godere di un **congedo di maternità flessibile**, posticipando il congedo al *mese precedente* la data presunta del parto e proseguendo nei *quattro mesi successivi* al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro (art. 20 T.U.).

Anche al padre lavoratore è riconosciuto il **congedo di paternità**, ovvero il diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte *residua* che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di *morte* o di *grave infermità della madre* ovvero di *abbandono* o *affidamento esclusivo* del bambino al padre (art. 28 T.U.).

Per tutto il periodo del congedo di *maternità* e di *paternità* spetta alle lavoratrici o ai lavoratori un'**indennità giornaliera**, erogata dall'INPS, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

La tutela previdenziale della maternità contenuta nel T.U. è stata *estesa* con L. 24-2-2006, n. 104 alle *lavoratrici ed ai lavoratori aventi la qualifica di dirigenti* che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati, con la conseguenza che il trattamento economico per i predetti eventi è posto a *carico degli Istituti previdenziali ed assistenziali* competenti (in precedenza era a carico del datore di lavoro).

C) Congedi parentali (facoltativi) e tutela economica

L'art. 32 del T.U. disciplina la cd. astensione facoltativa, prevedendo un **congedo della durata massima cumulativa di 10 mesi**, fruibile per *ogni* figlio, in alternativa dal padre o dalla madre, nei *primi otto anni di vita del bambino*.

In particolare il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla *madre lavoratrice*, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a *6 mesi*;
- al *padre lavoratore*, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a *6 mesi*, elevabile a *7* nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a *3 mesi*;
- qualora vi sia un *solo genitore*, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a *10 mesi*.

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta *fino al terzo anno* di vita del bambino, un'**indennità** pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di *sei mesi*; per i periodi successivi a sei mesi l'indennità spetta soltanto se il reddito dell'interessato sia inferiore ad un certo limite.

D) Congedi per la malattia del figlio

L'art. 47 del T.U. prevede la possibilità per **entrambi i genitori**, ma alternativamente, di astenersi dal lavoro (assenze giustificate ma *non* retribuite):

- per figli di *età inferiore a tre anni*, per *periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio*;

- per figli di *età superiore a tre anni e fino a otto anni*, nel limite di *5 giorni lavorativi all'anno* per ciascun genitore, alternativamente, e per ogni figlio.

E) I riposi giornalieri

Nel corso del *primo anno di vita del bambino*, la donna lavoratrice ha diritto, a seconda dell'orario di lavoro giornaliero (pari, superiore o inferiore a sei ore) ad *uno o due periodi di riposo* (cd. **permessi per allattamento**), di *un'ora ciascuno*, considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il **diritto della donna ad uscire dall'azienda** (art. 39 T.U.).

I suddetti periodi di riposo hanno la *durata* di:

- *2 ore*, se l'orario di lavoro giornaliero è *pari o superiore* a 6 ore anche *cumulabili* durante la giornata;
- *un'ora*, se l'orario di lavoro giornaliero è *inferiore* alle 6 ore.

La durata è invece solo di *mezz'ora* se la lavoratrice usufruisce di asilo nido o di altra struttura idonea in azienda o nelle immediate vicinanze.

I periodi di riposo sono riconosciuti al *padre lavoratore* (art. 40 T.U.):

- nel caso in cui i figli *siano affidati* al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che *non se ne avvalga*;
- nel caso in cui la madre *non* sia lavoratrice dipendente, sia in quanto appartenente a categorie (ad es. lavoratrice autonoma) che *non ne hanno diritto*, sia in quanto *casalinga* (lett. circ. Min. Lav. 16-11-2009 e circ. INPS 25-11-2009, n. 118);
- in caso di *morte* o di grave *infermità* della madre.

F) Divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro

Il T.U. prevede (art. 54) il **divieto assoluto di licenziamento**, nonché di sospensione dal lavoro e di collocamento in mobilità (salvo il caso di cessazione dell'attività dell'azienda), delle lavoratrici *dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo obbligatorio*, nonché *fino al compimento di un anno di età del bambino*.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al *padre lavoratore* per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. È altresì vietato il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del *congedo parentale* e per la *malattia* del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Il divieto di licenziamento sussiste anche nei casi di *adozione* e di *affidamento*, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione *internazionale*, per effetto del **D.Lgs. 25-1-2010, n. 5**, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando (art. 31, co. 3, lett. d), L. 184/1983) o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Il licenziamento intimato in violazione dei suddetti divieti è *nullo*.

Le **dimissioni** volontarie presentate in tutti i casi in cui sussiste il divieto di licenziamento devono essere *convalidate* dai servizi ispettivi del lavoro.

Il Ministero del Lavoro (nota prot. 26-2-2009) ha indicato precisi adempimenti per la procedura di convalida (cui è *condizionata* la risoluzione del rapporto di lavoro) al fine di assicurare una maggiore veridicità delle dimissioni e scongiurare il pericolo di una loro «forzatura» per celare, in realtà, un licenziamento.

Durante il *periodo di congedo obbligatorio di maternità, di paternità e degli altri congedi e permessi previsti dallo stesso T.U.*, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla **conservazione del posto di lavoro**.

Al termine dei periodi di congedo, *rientrati in azienda*, essi hanno diritto ad *essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti* e di *beneficiare di eventuali miglioramenti* delle condizioni di lavoro, previsti dalla contrattazione collettiva o da leggi o regolamenti, che sarebbero loro spettati durante l'assenza (art. 56 T.U., come modif. dalla L. 101/2008).

3. LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO

A) Evoluzione normativa

La **L. 9-12-1977, n. 903** è intervenuta per la prima volta in materia di «**parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro**», avvertendosi ancora profonda l'esigenza di creare i presupposti per una maggiore autonomia della donna sul piano personale, professionale ed economico.

La Costituzione innova la precedente impostazione assunta in materia dal legislatore sancendo il *principio fondamentale di uguaglianza fra i lavoratori dei due sessi*.

Un ulteriore passo in avanti per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro è stato compiuto con la **L. 10-4-1991, n. 125** (*Azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro*).

Tale normativa vivifica e potenzia la figura del *consigliere di parità* (già prevista dalla L. 863/1984 e L. 56/1987) che, nella qualità di pubblico funzionario, ha il compito di agire per *favorire l'occupazione femminile e rimuovere gli ostacoli* alla realizzazione della piena eguaglianza tra i sessi nei luoghi di lavoro: deve, dunque, attuare le finalità della L. 125/1991.

Il **D.Lgs. 23-5-2000, n. 196** ha innovato la disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, che devono essere nominati a livello nazionale, regionale o territoriale, stabilendone *compiti e funzioni* e istituendo la *Rete nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità*.

Con **D.Lgs. 30-5-2005, n. 145**, emanato in attuazione della dir. 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, sono state modificate tanto la L. 903/1977 quanto la L.125/1991.

Successivamente, in forza della delega al Governo contenuta nella **L. 28-11-2005, n. 246**, si è provveduto al *riassetto normativo in materia di pari opportunità* attraverso l'emanazione del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (**D.Lgs. 11-4-2006, n. 198**).

È stata infine emanata la **direttiva 2006/54/CE** con lo *scopo* di assicurare *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*.

In attuazione della direttiva 54/2006/CE, è stato emanato il **D.Lgs. 25-1-2010, n. 5** che apporta una serie di modifiche al D.Lgs. 198/2006 al fine di rafforzare il principio antidiscriminatorio di genere.

L'art. 5 del D.Lgs. 5/2010 prevede la trasmissione, entro il 15-2-2011, alla Commissione europea, da parte dei Ministri competenti, delle informazioni per consentire alla Commissione stessa di redigere una *relazione* sull'applicazione della predetta direttiva.

Il D.Lgs. 5/2010 interviene innanzitutto sull'art. 1 *ampliandone* la portata.

Oltre a confermare il divieto di discriminazione tra donne e uomini, viene affermata anche la parità di trattamento e di opportunità fra i sessi, nonché l'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.

Permane, dunque, la **finalità** del Codice di introdurre «le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conse-

guenza 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».

La norma inoltre specifica il **principio di parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini** da assicurare in *tutti i campi*, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione e che costituisce l'*obiettivo* da perseguire a tutti i livelli e da tutti gli attori.

Tale principio tuttavia *non viene leso* se vengono mantenute o adottate misure che attribuiscono *specifici vantaggi al sesso sottorappresentato*.



Il datore di lavoro che ha avuto un comportamento discriminatorio è sottoposto a sanzioni?

Il D.Lgs. 5/2010 ha sostituito all'applicazione dell'art. 650 c.p. (sanzione dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda fino a 206 euro) prevista nei giudizi diretti all'accertamento della discriminazione e alla rimozione della stessa per i casi di inottemperanza ai provvedimenti giudiziali, la *sanzione dell'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino sei mesi*.

Il decreto ha altresì previsto, più in generale, che le discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, nella prestazione lavorativa, nella progressione di carriera e nell'accesso alle prestazioni previdenziali siano sanzionate con l'ammenda da 250 euro a 1.500 euro.

B) L'organizzazione amministrativa per la promozione delle pari opportunità

Il Titolo II del Libro I del D.Lgs. 196/2006 disciplina le **istituzioni** che presiedono alle politiche delle pari opportunità.

Innanzitutto, si colloca il **Presidente del Consiglio dei Ministri** cui sono attribuite, in via generale, le funzioni di *promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità*.

Un importante ruolo ha la **Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna**, che svolge compiti di consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di genere, sui provvedimenti di competenza dello Stato.

La Commissione, originariamente istituita e regolata dal D.Lgs. 198/2006 (artt. 3 e ss.), è ora disciplinata dal D.P.R. 14-5-2007, n. 115, sul quale è intervenuto il D.Lgs. 5/2010, limitatamente alla composizione della Commissione.

Nell'ambito più propriamente lavoristico, rileva il **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di**

opportunità tra lavoratori e lavoratrici, con il compito di promuovere, nell'ambito della competenza statale, la *rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo* che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna 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* (D.Lgs. 252/2005) (art. 8, co. 1, D.Lgs. 198/2006, modif. dal D.Lgs. 5/2010).

Infine, notevoli compiti sono riconosciuti ai **consiglieri di parità**.

Il D.Lgs. 5/2010, nel modificare l'art. 17, co. 2, ha previsto l'attribuzione di un'*indennità mensile* in favore dei consiglieri di parità, siano lavoratori dipendenti, autonomi o liberi professionisti.

I COMPITI DEL COMITATO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ TRA LAVORATORI E LAVORATRICI
(art. 10 D.Lgs. 198/2006, come modif. dal D.Lgs. 5/2010)

- formulazione di *proposte* sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne
- *informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica* sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa
- formulazione annuale di un *programma-obiettivo* sui progetti di azioni positive che intendono promuovere, sui soggetti ammessi e sui criteri di valutazione
- formulazione di un *parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive* e relativo *controllo* per verificarne la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un *criterio tecnico scientifico di valutazione* dei progetti
- elaborazione di *codici di comportamento* diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni
- verifica dello *stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità*
- elaborazione di *iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali*, per promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi
- proposta di *soluzioni alle controversie collettive*
- elaborazione di iniziative per favorire il *dialogo con le organizzazioni non governative* che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego
- esercizio della facoltà di *richiesta alla Direzione provinciale del lavoro* di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile
- *promozione di una adeguata rappresentanza di donne* negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale
- realizzazione dello *scambio di informazioni* disponibili con gli organismi europei in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego

- *rimozione degli ostacoli* che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, sviluppo di misure per il *reinsediamento della donna lavoratrice* dopo la maternità, ampia *diffusione del part-time* e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari

I COMPITI DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ
(art. 15 D.Lgs. 198/2006, come modif. dal D.Lgs. 5/2010)

- *rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere*, al fine di svolgere funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni 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
- *promozione di progetti di azioni positive*
- promozione della *coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale* rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- sostegno delle *politiche attive del lavoro*, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità
- promozione dell'*attuazione delle politiche di pari opportunità* da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- *collaborazione con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro*
- *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 discriminazioni
- *verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive*
- *collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro* degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali
- *svolgimento di inchieste indipendenti* in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblicazione di relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro

C) Il divieto di discriminazioni di genere nel rapporto di lavoro

Il D.Lgs. 198/2006 ha come punto di partenza della disciplina antidiscriminatoria l'**illiceità** delle discriminazioni tra uomo e donna, intendendosi per tali (artt. 25 e 26, come modif. dal D.Lgs. 5/2010):

- le **discriminazioni dirette**, ovvero 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;
- le **discriminazioni indirette**, ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, o comportamento, apparentemente neutri, ma in grado di mettere, anche solo potenzialmente, *i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio* rispetto a lavoratori dell'altro

Sesso (fanno eccezione quei requisiti essenziali allo svolgimento di una determinata attività lavorativa);

- 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*;
- le **molestie sessuali**, particolarmente riprovevoli in quanto si manifestano in *comportamenti indesiderati a connotazione sessuale*, espressi in forma fisica, verbale o non verbale;
- le **discriminazioni di reazione**, ovvero 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*.

Per effetto del D.Lgs. 5/2010, ai sensi dell'art. 25, co. 2 bis, costituisce discriminazione anche «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». A tale disposizione si collega l'art. 3 del D.Lgs. 151/2001 (sul «divieto di discriminazione»), come modificato dallo stesso D.Lgs. 5/2010.

Ed ancora, sono considerati come discriminazione, i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver *rifiutato i comportamenti discriminatori o di essersi sottomessi*.

Per quali aspetti del rapporto di lavoro vige il divieto di discriminazione?

Il D.Lgs. 198/2006 ha posto il **divieto di discriminazione** in particolare (artt. 27-35):

- per 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;
- per la *retribuzione*, vietandosi 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;
- nell'*attribuzione delle qualifiche*, delle *mansioni* e nella *progressione nella carriera*;
- nell'*accesso alle prestazioni previdenziali*, prevedendosi, in particolare, che 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;
- nell'accesso alle *prestazioni pensionistiche complementari collettive*, consentendo differenti trattamenti solo entro ben determinati limiti;
- nell'*accesso agli impieghi pubblici*, per cui la *donna* può accedere, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici,

nei vari ruoli, carriere e categorie, anche nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza, con riferimento all'arruolamento, al reclutamento e alla carriera militare.

Un ulteriore aspetto specifico riguarda la *cessazione del rapporto di lavoro, prevedendosi il divieto di licenziamento per causa di matrimonio* presumendosi tale se intimato «nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa». Se in detto periodo la lavoratrice presenta le proprie *dimissioni*, esse devono essere *convalidate* dinanzi alla DPL.

D) La tutela giudiziaria contro le discriminazioni

L'art. 36 del D.Lgs. 198/2006 (come modif. dal D.Lgs. 5/2010) consente al lavoratore di agire in giudizio per la **dichiarazione delle discriminazioni** poste in essere in *violazione dei divieti* (artt. 27-35) 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.

Le azioni in giudizio si distinguono a seconda che trattasi di discriminazione **individuale** (art. 36), in relazione alla quale il lavoratore che intenda ricorrere all'autorità giudiziaria ha *facoltà* di farsi *assistere dalla consigliera o dal consigliere di parità*, o di discriminazione **collettiva** (art. 37), a fronte della quale la *legittimazione processuale è riconosciuta direttamente al consigliere o alla consigliera di parità*, fermo restando il diritto del lavoratore ad agire in giudizio individualmente.

Si può inoltre richiedere la rimozione **immediata** della discriminazione individuale o collettiva attivando un **procedimento giudiziario d'urgenza**.

A seguito del D.Lgs. 5/2010, la tutela giudiziaria è *concessa* anche nei casi di cd. **vittimizzazione** (art. 41bis D.Lgs. 198/2006) ovvero di *comportamenti pregiudizievoli* posti in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale *reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne*.



I contratti collettivi di lavoro possono prevedere misure di promozione delle pari opportunità?

Il D.Lgs. 5/2010 ha inserito nel D.Lgs. 198/2006 l'art. 50bis che attribuisce espressamente ai contratti collettivi la possibilità di prevedere *misure specifiche*, ivi compresi *codici di condotta, linee guida e buone prassi*, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

Le previsioni del collegato lavoro 2010

Il **collegato** (art. 46, co. 1, lett. c) ha rinnovato la delega al Governo, già prevista dalla L. 247/2007 (art. 1, co. 81), in materia di **occupazione femminile**. Numerosi sono i **criteri** per il riordino della relativa normativa, riguardando gli incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i *regimi di orari flessibili* legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, la revisione della normativa in materia di *congedi parentali*, il rafforzamento del *lavoro a tempo parziale* e del *telelavoro*, il potenziamento dei *servizi per l'infanzia*, le attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro.

La normativa emanata in attuazione della summenzionata delega dovrà, inoltre, prevedere idonee *garanzie* per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini e definire gli *adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere*.

4. TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI PER MOTIVI DI RAZZA, ORIGINE ETNICA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, HANDICAP, ETÀ, ORIENTAMENTO SESSUALE

Nel nostro ordinamento è stata introdotta, sull'impulso delle istituzioni comunitarie, una **normativa generale** per la *parità di trattamento dei lavoratori in materia di occupazione e accesso al lavoro*, in precedenza contenuta solo nell'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Tali disposizioni sono dirette a fornire un'adeguata **tutela sul piano processuale contro le discriminazioni** fondate sui più diversi motivi: si tratta del **D.Lgs. 9-7-2003, n. 215** (di attuazione della dir. 2000/43/CE), che detta norme contro le **discriminazioni per motivi di razza ed origine etnica** e del **D.Lgs. 9-7-2003, n. 216**, di attuazione della dir. 2000/78/CE, detta norme contro le **discriminazioni per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale**, in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Nel caso di discriminazione per motivi di *handicap* riguardante l'*accesso al lavoro* o avvenuta sul *luogo di lavoro*, trova applicazione il D.Lgs. 216/2003. Per la tutela giudiziaria al di fuori di tali ambiti si applica la L. 1-3-2006, n. 67, su cui v. *amplius* Cap. XV.

Tali provvedimenti, modificati dal D.L. 59/2008, conv. in L. 101/2008, per consentire un più puntuale adempimento delle disposizioni comunitarie, vietano:

- le **discriminazioni dirette** che si realizzano quando, *per motivi di razza o origine etnica o per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale*, una persona è trattata meno favo-

revolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

- le **discriminazioni indirette** che si realizzano quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento *apparentemente neutri* possono mettere le *persone di una determinata razza od origine etnica o che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, nonché le persone portatrici di handicap, di una particolare età o di un orientamento sessuale* in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;
- le **molesie**, cioè quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza, di origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di *violare la dignità* di una persona e di creare un *clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo*.

È considerata discriminazione anche «*l'ordine di discriminare*».

Per effetto delle modifiche della L. 101/2008, sono legittime le disposizioni che prevedono *trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori* ed in particolare quelle che disciplinano (art. 3, co. 4bis, D.Lgs. 216/2003):

- la definizione di *condizioni speciali di accesso all'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, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
- 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;
- la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

Tali criteri selettivi devono essere, però, oggettivamente e ragionevolmente giustificate da *finalità legittime*, quali giustificati *obiettivi della politica del lavoro*, del mercato del lavoro e della formazione professionale.

Per la **tutela giurisdizionale** contro tali discriminazioni, allo scopo di ottenere la cessazione del comportamento discriminatorio e la rimozione dei suoi effetti lesivi, sia il D.Lgs. 215/2003 sia il D.Lgs. 216/2003, individuano (art. 4) i passaggi fondamentali del *procedimento antidiscriminatorio* e contestualmente rinviano alle forme del procedimento speciale previsto dall'art. 44, co. 1-6, 8, 11, del D.Lgs. 286/1998 (T.U. sull'immigrazione).

Il D.L. 59/2008, conv. in L. 101/2008, ha esteso la *tutela giurisdizionale* dell'art. 4 anche a **protezione delle vittime di discriminazioni** ovvero «nei casi di *comportamenti, trattamenti o altre conseguenze pregiudizievoli* posti in essere nei confronti della *persona lesa* da una discriminazione diretta o indiretta, o di *qualunque altra persona*, quale *reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento*».

Al fine di rafforzare la tutela del soggetto discriminato, la *legittimazione ad agire* spetta, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 215/2003, alle *associazioni e agli enti impegnati nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento* e, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 216/2003, alle *organizzazioni sindacali, alle associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa*.

In entrambi i casi, i suddetti soggetti possono agire nei casi di *discriminazioni collettive*, qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione.

Glossario

Azioni positive: consistono nelle *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità* e che sono dirette a *favorire l'occupazione femminile e a concretizzare l'uguaglianza sostanziale* tra uomini e donne nel lavoro.

Discriminazione collettiva: si realizza quando i comportamenti discriminatori riguardano una *pluralità di soggetti e non sono individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni*.

Prova della discriminazione: nel caso di *discriminazione di genere* (art. 40 D.Lgs. 198/2006), se la lavoratrice (o il lavoratore) che ricorre al giudice 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 datore di lavoro convenuto in giudizio l'onere di provare sull'insussistenza della discriminazione*; nel caso di *discriminazione ai sensi dei D.Lgs. 215/2003 e D.Lgs. 216/2003* se il soggetto ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la *presunzione* dell'esistenza di atti, fatti o comportamenti discriminatori spetta alla controparte (convenuta) *l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione*.