

MINISTERO DEL LAVORO

Coordinamento Ispezione del Lavoro - Div.VII Direzione Generale del Personale

CIRCOLARE N.31/2001

Roma, 26 marzo 2001

Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale

Divisione VII

COORDINAMENTO ISPEZIONE DEL LAVORO

OGGETTO: Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative.

1. Premessa.

2. Divieto di discriminazioni e uguaglianza: art. 3, art. 37 della Costituzione e art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

3. Legge n. 903 del 9 dicembre 1977: divieto di discriminazione.

3.1 Discriminazione diretta e indiretta e legge n. 125 del 10 aprile 1991.

3.2 Ambiti di discriminazione previsti dalle leggi vigenti.

3.2.1 Retribuzione.

3.2.2 Risoluzione del rapporto di lavoro.

3.2.2.1. Licenziamento della lavoratrice per matrimonio.

3.2.2.2. Dimissioni della lavoratrice per matrimonio.

3.2.2.3. Dimissioni della lavoratrice madre.

3.3 Lavoro notturno.

3.4. Azioni in giudizio.

3.5. Sanzioni.

4. Promozione e assunzione di iniziative volte a realizzare la parità fra i sessi: art. 1 legge n. 125 del 10 aprile 1991.

5. Imposizione alle imprese di determinati obblighi allo scopo di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità.

6. Sanzioni.

6.1. Mancata attuazione dei progetti di azioni positive.

6.2. Violazione dell'obbligo di trasmissione del rapporto

7. Gli Organi amministrativi preposti alla gestione e al controllo della politica delle pari opportunità.

8. Rapporti fra i Consiglieri di Parità e le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.

9. Indicazioni operative.

1. Premessa

Nell'ambito di un mutato quadro normativo e contestualmente al processo di modernizzazione e semplificazione dell'azione amministrativa, si pone l'esigenza di rendere più incisiva l'attività di vigilanza in materia di pari opportunità. Dall'esame dei dati statistici relativi all'attività ispettiva, infatti, non si riscontrano, sostanzialmente, casi di discriminazione basati sul sesso ovvero relativi all'accesso al lavoro e ciò talora fa sorgere dubbi se si relaziona il dato al numero delle denunce che pervengono presso gli uffici del Consigliere di Parità.

Pertanto, al fine precipuo di realizzare in toto il principio di tutela reale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori tramite una puntuale e consapevole azione di prevenzione e repressione, si reputa indispensabile sensibilizzare l'ispettore del lavoro verso la rilevazione di tutte quelle discriminazioni, attuate in ambito lavorativo, che di fatto impediscono " il pieno sviluppo della persona umana" nonché la realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne.

L'azione di vigilanza, pertanto, deve essere rivolta in modo significativo all'accertamento di tutti quegli atti o comportamenti discriminatori, posti in essere dal datore di lavoro, che costituiscono il presupposto per l'applicazione della sanzione.

E' opportuno in questa sede ribadire che dall'analisi della normativa vigente si evince una precisa competenza, per la materia in questione, delle direzioni regionali e provinciali del lavoro. Pertanto, in sede di vigilanza ordinaria, realizzata nell'ambito di tutti i settori merceologici, sarà cura dell'ispettore non solo indirizzare la propria indagine verso la corretta applicazione della normativa in tema di pari opportunità, ma anche rivolgere la propria sensibilità e la propria ricerca verso tutte quelle ipotesi,

spesso di non facile individuazione, che possano integrare gli estremi di una discriminazione .

Nel contempo le direzioni regionali e provinciali del lavoro si adopereranno al fine di realizzare un fruttuoso rapporto di collaborazione con gli organismi istituzionalmente preposti alla piena realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne, anche in virtù delle più recenti innovazioni normative. A tale proposito si sottolinea che l'intento primario della presente circolare è finalizzato all'approfondimento dell'aspetto sanzionatorio.

Alla luce di quanto sopra, d'intesa con la Direzione generale dei Rapporti di lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità, si reputa necessario richiamare i principali riferimenti normativi inerenti la materia di cui in oggetto, al fine di fornire un agile strumento di consultazione per il regolare svolgimento dell'attività ispettiva.

2. Divieto di discriminazioni e uguaglianza: art. 3, art. 37 della Costituzione e art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

La materia relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne affonda le proprie radici nell'art. 3 della Costituzione ove viene per la prima volta codificato il principio di uguaglianza. Detto articolo, riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale e dichiarandone l'uguaglianza " davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali", si rivolge a tutti i cittadini in quanto tali e non già in relazione all'attività lavorativa svolta. Tuttavia è proprio da tale norma che deriva, per il datore di lavoro, il dovere di rispettare il principio di uguaglianza professionale tra i lavoratori dipendenti della sua azienda. Principio che trova precisa codificazione nell'art. 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970 n. 300 (statuto dei lavoratori).Esso, infatti, testualmente specifica che : è nullo qualsiasi patto o atto diretto a "fini di discriminazione politica, religiosa, razziale di lingua o di sesso".

L'esigenza di prevenire e sanzionare ogni discriminazione basata sul sesso era, d'altronde, già stata sentita e formalizzata dall'Assemblea Costituente per la tutela di una categoria, quella della donna-lavoratrice, considerata "debole" e, come tale, particolarmente bisognosa di tutela. L'art. 37 della Costituzione, infatti, riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Tale moderno intendimento, che garantisce alla donna l'uguaglianza professionale, è stato oggetto di tutta la normativa prodotta in tema di parità e che si indirizza sostanzialmente su tre fronti:

* divieto di discriminazione sul lavoro e fissazione degli strumenti di azione giuridica per garantire il rispetto di tale divieto;

* promozione e assunzione delle iniziative volte a realizzare concretamente la parità tra i sessi;

* imposizione alle imprese di determinati obblighi allo scopo di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità.

3. Legge n. 903 del 9 dicembre 1977: divieto di discriminazione.

La legge n. 903 del 1977 è intesa a realizzare la parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici sia sotto il profilo retributivo, sia con riferimento agli altri aspetti del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 37 e di tutta la normativa in materia di tutela del lavoro femminile.

L'art. 1, comma 1, sancisce il divieto di discriminazione "fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale". Il comma 2, vieta altresì "qualsiasi discriminazione realizzata con riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza" o, in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con "qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso".

La norma, poi, dopo aver esteso l'applicazione di tale divieto anche a tutte le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, individua alcune deroghe legate alle ipotesi in cui il riferimento al sesso rappresenta una condizione determinante per l'esecuzione del lavoro o della prestazione. Si tratta di situazioni tassative: a) per le attività della moda, dell'arte, dello spettacolo per le quali non costituisce discriminazione il fatto di condizionare l'assunzione all'appartenenza ad un determinato sesso; b) per mansioni lavorative considerate particolarmente pesanti dalla contrattazione collettiva. In sede d'ispezione si dovrà verificare che il datore di lavoro abbia avuto la necessità e non la mera convenienza o opportunità, di assumere un uomo o una donna in rapporto al contenuto del lavoro o alle condizioni del suo svolgimento. Inoltre, l'accertamento deve basarsi su elementi oggettivi prescindendo il più possibile dalle intenzioni o dalle opinioni dell'autore della condotta.

3.1. Discriminazione diretta e indiretta e Legge n. 125 del 10 aprile 1991.

L'art. 1 della legge n. 903/77, introduce l'importante nozione di discriminazione diretta la quale consiste in tutti quegli atti o comportamenti lesivi che producono un effetto pregiudizievole per i lavoratori in ragione del sesso. Si tenga presente che i differenti modi di selezione e valutazione del personale sono discriminatori quando

non vengano adeguatamente motivati in relazione alla professionalità o alle prestazioni richieste. In tali situazioni, infatti, si potrà riscontrare che la preclusione ai posti di lavoro avvenga nei confronti della globalità delle donne, oggettivamente impossibilitate a soddisfare la richiesta di determinati requisiti.

Fattispecie classica di discriminazione diretta fondata sul sesso è la sottoposizione delle aspiranti lavoratrici a test-gravidico. Lo stato di gravidanza non può essere oggetto di indagine da parte del datore di lavoro, perché non rilevante, ai sensi dell'art. 8 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ai fini della valutazione delle attitudini professionali del soggetto da assumere (Sentenza Corte di Cassazione n. 2365/1997).

La tutela accordata dal legislatore in attuazione dei principi costituzionali realizza la libertà di scelta della maternità e non solo il principio di parità fra i sessi in quanto, se la donna fosse discriminata per il suo stato, sarebbe indotta al rifiuto della maternità o ad altri comportamenti conseguenziali.

Pertanto, nessun ostacolo può frapporsi all'assunzione della lavoratrice in stato di gravidanza e il principio è operativo con riferimento a tutte le situazioni che possono in concreto verificarsi:

1. nel caso in cui al momento dell'assunzione non esista alcun divieto legale;
2. nel caso in cui la lavoratrice si trovi in periodo di astensione obbligatoria ex art. 4 L. 1204/71;
3. nel caso in cui il rapporto da costituire riguardi lo svolgimento di mansioni che si rivelino incompatibili fin dall'inizio con la gestazione ai sensi degli artt. 3 e 5 della L. 1204/71 e dell'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4064/91 e n. 8971/95).

Rientrano nel concetto di discriminazione diretta anche le forme di cosiddetta discriminazione occulta che colpiscono tutti gli appartenenti ad un sesso i quali vengono esclusi globalmente da alcuni benefici od opportunità. A titolo di esempio si cita l'ipotesi, individuata dalla giurisprudenza, in cui il datore di lavoro rifiuti in modo aprioristico qualsiasi candidatura femminile per l'accesso ad un determinato posto di lavoro o a determinate mansioni senza alcun tipo di giustificazione (Pret. Pomigliano d'Arco 22 luglio 1989) o quando si chiede un requisito che le donne non possiedono quale l'aver svolto il servizio militare (Cons. di Stato sez. VI 24 settembre 1983 n. 686). L'ispettore del lavoro potrà considerare sospetta, in sede d'ispezione, una situazione di pressoché totale assenza femminile all'interno di una azienda qualora la tipologia di lavoro non richieda di per sé tale esclusione.

Diversa è, poi, la nozione di discriminazione indiretta. Essa si realizza con l'adozione di criteri che solo apparentemente possono definirsi neutri ma che, invece, hanno un

effetto diverso nella scelta o nella valutazione dei lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, senza peraltro riguardare requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. In tale modo si potranno riscontrare svantaggi proporzionalmente maggiori per i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso. Tale definizione, che si ricollega ad indicazioni già emergenti nella direttiva n. 76/207/C.E.E. e in alcune pronunce della Corte di Giustizia (sent. 31 marzo 1981, causa 96/80 e sent. 13 maggio 1986, causa 170/84), fa riferimento a quelle misure che, apparentemente neutre, creano disparità di fatto idonee a pregiudicare le opportunità di lavoro delle donne, in quanto esse sono in grado di soddisfare i requisiti richiesti in numero minore degli uomini.

I concetti di discriminazione diretta e indiretta introdotti con la legge n. 903/77, trovano una nuova collocazione nell'art. 4, punto n. 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125 come modificato dall'art.8 del D.Lgs.vo 23 maggio 2000 n. 196. Esso specifica che costituisce discriminazione " qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso" e ancora, al punto n. 2 " costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa". Il legislatore, quindi, di recente ha sentito l'esigenza di rielaborare la materia al fine di porre sempre maggiori garanzie a tutela della donna lavoratrice, tant'è che l'art. 8 del citato decreto n. 196/2000, al punto n.3, impone ai datori di lavoro pubblici e privati di specificare, con formule apposite, nei bandi di concorso o nelle diverse forme di selezione, che la prestazione di lavoro viene richiesta indifferentemente all'uno o all'altro sesso salvo i casi in cui il sesso sia requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

3.2. Ambiti di discriminazione previsti dalle leggi vigenti.

3.2.1. Retribuzione.

L'art. 2 della legge n. 903/77 riprendendo quanto già sancito dall'art. 37 della Costituzione, sancisce, per la lavoratrice, la stessa retribuzione del lavoratore in caso di prestazioni uguali o di pari valore.

Sebbene esista una norma di rango costituzionale che sancisca il principio della parità di trattamento economico a parità di prestazioni, l'ispettore del lavoro, nel corso della propria indagine, potrà trovarsi ad esaminare accordi collettivi (anche aziendali) che contengano delle limitazioni relative al trattamento giuridico ed economico, a sfavore del personale femminile, che non trovino giustificazione all'interno della realtà aziendale esaminata. In tali casi dovrà procedere comunicando il fatto alla Consigliera di Parità competente territorialmente per gli ulteriori accertamenti.

Si deve sottolineare, preliminarmente, che la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha per lungo tempo escluso l'esistenza di un principio di parità retributiva nel nostro ordinamento. Il cambiamento di indirizzo fu iniziato nel 1982 (Cass. n. 5773 del 3 novembre 1982) allorché si ritenne discriminatorio il mancato riconoscimento alle lavoratrici, a parità di mansioni, di benefici retributivi concessi agli uomini; in tale occasione fu dichiarato nullo il provvedimento che, riconoscendo la stessa qualifica a lavoratori di sesso diverso che abbiano svolto le stesse mansioni, per le lavoratrici operi una limitazione del trattamento giuridico ed economico senza alcuna razionale giustificazione. Si dovrà arrivare al 1989, tuttavia, (Corte Cost. n. 103 del 9 marzo), per trovare definitivamente negata la legittimità costituzionale degli artt. 2086, 2087, 2095, 2099 e 2103 Cod.Civ. nella parte in cui consentono all'imprenditore, a parità di mansioni, di realizzare diversi livelli o categorie generali di inquadramento; veniva, altresì, limitato in modo sostanziale, lo jus variandi del datore di lavoro da una serie di norme e principi:

* ex art. 2103 del Cod.Civ. (art. 13 Statuto dei lavoratori) il datore di lavoro deve adibire il lavoratore alle mansioni per le quali lo ha assunto, ovvero a mansioni equivalenti (in tal caso senza diminuzione di compenso), qualora lo adibisca a mansioni superiori non occasionalmente, deve attribuirgli la relativa qualifica;

* il contratto collettivo è una regolamentazione, che, in una data situazione di mercato, rappresenta il punto d'incontro, di temperamento e di coordinamento dei confliggenti interessi dei lavoratori e degli imprenditori;

* anche i contratti collettivi devono rispettare i precetti costituzionali (artt. 35, 3, 37 Cost.) ed i principi di non discriminazione che sono trasfusi negli artt. 15 e 16 dello Statuto dei lavoratori.

A tale proposito, si fa presente che sebbene esistano norme- anche di rango costituzionale- che sanciscano la parità di trattamento economico a parità di prestazioni, l'ispettore del lavoro, nel corso della propria indagine, potrà, talora, trovarsi ad esaminare accordi collettivi (anche aziendali) che contengano limitazioni relative al trattamento giuridico ed economico, a sfavore del personale femminile, non giustificate all'interno della realtà aziendale esaminata. Tali situazioni, una volta riscontrate, dovranno essere oggetto degli approfondimenti del caso.

* la dignità sociale del lavoratore è tutelata contro discriminazioni che riguardano l'area dei diritti di libertà e l'attività sindacale, ma anche l'area dei diritti di libertà finalizzati allo sviluppo della personalità morale e civile; la dignità è intesa in senso assoluto e relativo;

* notevolmente limitato è lo jus variandi e in virtù del precetto costituzionale di cui all'art. 41, il potere d'iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi in termini di pura

discrezionalità o addirittura di arbitrio, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento ed in specie non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza ed alla dignità umana.

3.2.2. Risoluzione del rapporto di lavoro.

3.2.2.1. Licenziamento della lavoratrice per matrimonio.

Il riferimento normativo è dato dall'art. 1 della legge n. 7 del 1963 per il quale, il licenziamento intimato nel periodo che va dalla pubblicazione di matrimonio fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione è nullo. In tale caso spetterà al datore di lavoro provare che la causa di licenziamento non è legata al matrimonio. Le uniche eccezioni sono legate alla provata colpa grave della lavoratrice, alla cessazione dell'attività dell'azienda, all'ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta o alla risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Si menzionano qui di seguito alcune ipotesi giurisprudenziali :

- il licenziamento intimato nel periodo compreso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del matrimonio è nullo indipendentemente dal fatto che la lavoratrice non abbia comunicato al datore di lavoro il costituirsi del suo stato coniugale (Pret. Salerno 26 luglio 1989).
- la legge sulla nullità del licenziamento per matrimonio è da ritenersi estensibile anche al lavoratore, non potendosi ammettere un trattamento discriminatorio tra le due posizioni (Pret. Salerno 26 luglio 1989).
- non è sufficiente l'allegazione datoriale di una presunta ristrutturazione con chiusura di una divisione dell'impresa, non integrando quest'ultima la cessazione dell'attività dell'azienda. Il datore di lavoro deve comunque dimostrare l'impossibilità di utilizzare la lavoratrice in un altro reparto (Cass. 9 febbraio 1990 n. 941).

3.2.2.2. Dimissioni della lavoratrice per matrimonio

Al fine di evitare che il licenziamento per causa di matrimonio venga mascherato con le dimissioni della lavoratrice, la legge n. 7/63 considera nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni ed un anno dopo la celebrazione delle nozze, a meno che la lavoratrice non le confermi entro un mese presso la direzione provinciale del lavoro. A tale proposito si ricorda che la conferma alla direzione provinciale del lavoro deve avvenire per tutti gli atti unilaterali della lavoratrice che comunque siano efficaci ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro (Cass. 30 ottobre 1981 n. 5734). Circa le modalità di conferma delle

dimissioni si richiama la circolare n. 45 del 31 marzo 1964 di questo Ministero in base alla quale si possono individuare tre ipotesi:

- 1) il datore di lavoro, ricevute le dimissioni della lavoratrice, le comunica alla direzione provinciale del lavoro competente;
- 2) la lavoratrice, presentate le dimissioni al datore di lavoro, esprime la volontà di confermarle scrivendo alla direzione del lavoro competente;
- 3) la lavoratrice, depositate le dimissioni al datore di lavoro, si presenta alla direzione del lavoro per confermarle di persona.

Si sottolinea che la convalida o la comunicazione delle dimissioni alla competente direzione provinciale non deve essere un atto meramente formale di "ricezione" bensì deve concretamente portare ad indagare la reale volontà della donna dimissionaria.

In sede di accertamento ispettivo, per le ipotesi di nullità di licenziamento o di dimissioni, si dovrà accertare che il datore di lavoro abbia corrisposto alla lavoratrice allontanata dal lavoro, la retribuzione globale di fatto fino al giorno della riammissione in servizio.

E' opportuno richiamare l'attenzione su una deprecabile prassi instaurata da alcuni datori di lavoro, per cui all'atto dell'assunzione viene fatto firmare alla neo lavoratrice un foglio in bianco ovvero una lettera di dimissione ove sia stata lasciata in bianco la data e ciò al fine precipuo di garantire l'allontanamento immediato della lavoratrice qualora dia notizia delle proprie nozze (ovvero venga a trovarsi in stato di gravidanza). L'ispettore del lavoro avrà cura, nella propria ricerca, di prestare particolare attenzione alle indicate situazioni al fine di reprimere tali comportamenti denunciandoli, senza ritardo, all'Autorità Giudiziaria competente. In particolare, l'indagine dovrà essere rivolta al riscontro di una manifesta volontà da parte della lavoratrice di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e alla verifica che la stessa non sia stata indotta in tal senso, direttamente o indirettamente, da cause poste in essere dal datore di lavoro (a titolo di esempio le dimissioni potrebbero scaturire da forme di mobbing).

3.2.2.3. Dimissioni della lavoratrice madre

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la lavoratrice è libera di dimettersi ma, ai sensi dell'art.11 del D.P.R. n. 1026/76 "Regolamento di esecuzione della L. 1204/71", la risoluzione del rapporto è condizionata alla convalida dell'atto da parte del Servizio Ispezione del Lavoro. Lo scopo della norma è quello di preservare la lavoratrice da eventuali pressioni del datore di lavoro e di accertare la volontarietà delle dimissioni nel periodo tutelato dal divieto di licenziamento (Circolari della Dir. Gen. RR.LL. n. 83/95, n. 36/96, n. 164/97).

L'art. 18, comma 2, della legge n. 53/2000 ha sancito l'obbligo della convalida della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Alla lavoratrice ed al lavoratore dimissionari spettano, ai sensi dell'art. 12 della L. 1204/71, le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

3.3. Lavoro notturno.

Relativamente al lavoro notturno delle donne, al fine di adeguare la normativa nazionale a quanto stabilito dalla Corte di Giustizia della Comunità europea (C. Giust.CE 4 dicembre 1997 C-207/96), il legislatore ha apportato alcune modifiche alla normativa interna le quali riguardano, attualmente, solo le donne lavoratrici in stato di gravidanza. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 903/77 e dall'art. 17 della legge n. 25 del 5 febbraio 1999, l'ispettore del lavoro, in sede di accertamento, dovrà verificare che una lavoratrice, (impiegata in qualsivoglia settore), dal momento in cui viene accertato lo stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino, non svolga attività lavorativa dalle ore 24 alle ore 6. La stessa legge, peraltro, prevede che l'eventuale adibizione, anche occasionale, al lavoro nell'intervallo di tempo sopra indicato, è condizionata al consenso della lavoratrice o del lavoratore nel caso in cui debba essere prestato:

- * dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, dal padre convivente con la stessa;
- * dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- * dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

3.4. Azioni in giudizio.

A fronte di una presunta discriminazione la legge offre alla lavoratrice la possibilità di agire in giudizio sia direttamente sia delegando la Consigliera o il Consigliere di Parità per la tutela dei propri diritti. Oltre all'azione in giudizio a carattere individuale esperita ex art. 4, comma 4, della legge n. 125/91 come modificato dal D.lgs.vo n. 196/00, per la tutela di situazioni discriminatorie la legge consente un'azione di tipo collettivo: "qualora le Consigliere o i Consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il Consigliere o la Consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo" (art. 4, comma 7, legge n. 125/91 modificato dall'art. 8, comma 7, del D.lgs.vo n. 196/00).

L'art. 4, comma 4, citato statuisce che "chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni di cui ai commi precedenti, deve promuovere un tentativo di conciliazione stragiudiziale ai sensi dell'art. 410 del c.p.c. o,

rispettivamente, dell'art. 69-bis del D.lgs.vo 3 febbraio 1993 n. 29, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di Parità provinciale o regionale territorialmente competente".

Se tale tentativo di conciliazione non ha esito positivo, la lavoratrice potrà esperire l'ordinaria azione giudiziaria.

Un ulteriore rimedio per reprimere le discriminazioni in materia di accesso al lavoro e di lavoro notturno, è previsto dall'art. 15 della legge n. 903/77. Si tratta di un'azione speciale in base alla quale, su ricorso del lavoratore o per sua delega alle organizzazioni sindacali, il Pretore - rectius Giudice Unico - del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di Giudice del lavoro, nei giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione, ordina all'autore del comportamento denunciato... omissis...la rimozione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti".

E' d'uopo ricordare, infine, che il Consigliere di Parità ha facoltà di agire in giudizio per conto della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi individuali promossi da quest'ultima.

Relativamente all'azione collettiva, di cui al menzionato art. 4, comma 7, modif. dal D.lgs.vo n. 196/00, il Consigliere o Consigliera di Parità, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi del successivo comma 8, possono" chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate ...omissis...sentite le rappresentanze sindacali. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione, la Consigliera o il Consigliere di Parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale , in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo...omissis..." .

Il comma 8, sancisce altresì, nel caso in cui il Consigliere o la Consigliera non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione, la facoltà di proporre ricorso davanti al Giudice del Lavoro, il quale (comma 9) accertata la discriminazione, avrà facoltà di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni fissando i " criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano" . E' prevista, poi, una procedura d'urgenza davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro ai sensi dei commi 10 e 11.

3.5. Sanzioni.

Fermo restando che a sensi dell'art. 19 della legge n. 125/77 "sono abrogate tutte le disposizioni legislative contrarie alla presente Legge e sono nulle le disposizioni dei Contratti collettivi o individuali, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali in contrasto con la stessa", nel caso di inadempienza a quanto stabilito

dal Giudice, il datore di lavoro è sanzionato penalmente con l'arresto fino a 3 mesi o con l'ammenda fino a £. 400.000 (art.650 c.p.).

La legge 9 dicembre 1977 n. 903 all'art. 16, comma 1, prevede, poi, per le discriminazioni attuate relativamente all' accesso al lavoro, alla parità retributiva, alle qualifiche, alle mansioni e alla carriera, nonché all'età del pensionamento la sanzione dell'ammenda da £. 200.000 a £. 1.000.000.

La violazione, poi, delle norme relative al lavoro notturno delle donne in stato di gravidanza, di cui all'art. 5 della legge n. 903/77, comma 1, come modificato dall'art. 17, comma 1, della legge n. 25 del 5 febbraio 1999, sono sanzionate con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da £. 1.000.000 a £. 5.000.000, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 903/77 come modificato dall'art. 26, comma 49, del D.lgs.vo 19 settembre 1994 n. 758 (si veda per tale materia anche la circolare n. 86 del 6 dicembre 2000 "Modifiche al sistema sanzionatorio in tema di part-time, tutela della maternità e paternità, lavoro notturno e lavoro minorile. Chiarimenti operativi").

Ai sensi dell'art. 8, comma 12, del D.lgs.vo n. 126/00, inoltre, "ogni accertamento di atti, patti, o comportamenti discriminatori, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati dei benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti d'appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture"(per tali casi troveranno applicazione le circolari n. 26 del 21 aprile 2000 in tema di "Appalti d'opera pubblica. Strumenti di tutela per i dipendenti dell'appaltatore e del subappaltatore" e la n. 8 del 12 gennaio 2001 su "Sicurezza sociale nelle pubbliche forniture e negli appalti pubblici e privati di servizi"), viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie...".

Ad ogni buon fine si rammenta che le disposizioni sopra richiamate non troveranno applicazione qualora sia stata raggiunta la conciliazione.

4. Promozione e assunzione di iniziative volte a realizzare la parità fra i sessi: art. 1 legge n. 125 del 10 aprile 1991 modificato dall' art.7 D.lgs.vo n. 196/00.

Al fine di garantire la parità effettiva tra uomo e donna nei luoghi di lavoro, nonché favorire l'occupazione femminile, è stata emanata nel 1991 la legge n. 125 denominata, per l'appunto, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro". Con tale legge si prevedono misure apposite, dette azioni positive, poste " al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari

opportunità". L'art. 1 della legge 125/91 modificato dall'art.7 del D.lgs.vo n. 196/00 prevedendo le azioni positive intende incoraggiare la partecipazione delle donne in ogni settore e livello lavorativo e ciò:

- * eliminando le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale;
- * favorendo la diversificazione delle scelte professionali delle donne anche per quanto riguarda il lavoro autonomo;
- * superando condizioni, organizzazioni e distribuzione del lavoro che producono effetti diversi a seconda del sesso;
- * favorendo il miglior temperamento fra le responsabilità familiari e professionali grazie anche ad una migliore ripartizione fra i sessi.

Le azioni positive possono essere effettuate su base volontaristica ai sensi dell'art. 2, comma 1, modif.dall'art.7 del D.lgs.vo n. 196/00, e in tale caso i progetti vengono ammessi, su richiesta, al rimborso totale o parziale dei relativi oneri finanziari da parte del Ministero del Lavoro oppure, se si tratta di azioni positive realizzate mediante la formazione professionale, vengono finanziati dal Fondo sociale europeo; ovvero su base autoritativa e ciò avviene regolarmente nel pubblico impiego. Infatti ex art. 2, comma 6, citato "entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali...omissis... adottano piani di azioni positive 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".

5. Imposizione alle imprese di determinati obblighi allo scopo di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità : art. 9 legge 125/91.

L'adozione di piani di azioni positive risulta sollecitata dall'obbligo, ex art. 9 della legge n. 125/91. Esso testualmente recita " le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della formazione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, o di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.". Tale rapporto è trasmesso alle r.s.a e al Consigliere regionale di Parità il quale potrà agire in giudizio qualora ritenga che sussistano discriminazioni di carattere collettivo". Si fa presente che nel rapporto devono essere esaminati gli aspetti essenziali della gestione del

personale, trattando separatamente le informazioni per lavoratori e lavoratrici. Ai sensi della circolare ministeriale del 6 aprile 1992 n. 48, poi, si ricorda che nel computo dei 100 dipendenti deve essere considerata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, compresi gli apprendisti e i lavoratori assunti con Contratto Formazione Lavoro.

In sede di ispezione, sarà opportuno coadiuvare i Consiglieri/Consigliere di Parità, verificando la mancata presentazione del rapporto di cui sopra e diffidando le aziende ad ottemperare; in tale caso ne verrà data notizia per conoscenza agli stessi Consiglieri/Consigliere.

6. Sanzioni.

6.1. Mancata attuazione dei progetti di azioni positive.

Relativamente alle azioni positive, si è detto che determinati soggetti individuati dall'art. 2 della legge n. 125/91, possono essere ammessi a benefici finanziari. Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.lgs.vo n. 196/00, " la mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata..." A tale proposito si fa presente che gli uffici saranno tenuti ad effettuare i relativi controlli anche in sede di verifica amministrativo-contabile (in particolare nelle due fasi in itinere ed ex post). In merito, si evidenzia che secondo il disposto del citato art. 10, comma 1, del D.Lgs.vo 196/00, è in corso di emanazione un decreto interministeriale che, nell'individuare una competenza specifica in capo alle direzioni provinciali del lavoro relativamente alle suddette verifiche, stabilisce le modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna. Esso, indicando le modalità di erogazione dei finanziamenti e delle procedure di verifica, prevede (salvo emendamenti futuri) che il beneficiario dell'erogazione di fondi, debba dare immediata notifica dell'avvio dell'iniziativa alla direzione provinciale del lavoro competente ; inoltre, viene specificato che l'erogazione della prima quota è subordinata all'esito positivo di una verifica ispettiva (amministrativo- contabile) che dovrà essere trasmessa, sempre a cura della direzione provinciale, alla Segreteria tecnica del Comitato Nazionale di Parità. Tale verifica ispettiva dovrà accertare la veridicità dei dati contenuti nella domanda di finanziamento, nonché l'effettivo avvio entro due mesi dall'autorizzazione e dovrà, altresì, essere effettuata entro i 30 giorni successivi dalla notifica di cui sopra. La normativa precisa che a conclusione di tutte le azioni programmate, prima dell'erogazione a titolo di saldo dell'ultima percentuale della quota assegnata, dovrà essere svolta, una ulteriore verifica amministrativo-contabile. Si fa , infine, presente che il Comitato Nazionale di Parità, salve le verifiche iniziali e finali di cui sopra, potrà in ogni momento disporre ulteriori visite ispettive.

6.2. Violazione dell'obbligo di trasmissione del rapporto.

Per ciò che concerne, poi, l'obbligo di trasmissione del rapporto sulla situazione del personale è previsto, sempre dall'art. 9 della legge n. 125/91, che l'ispettorato regionale del lavoro- *rectius* direzione regionale-S.I.L. , su segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del Consigliere/ Consigliera regionale di Parità, inviti le aziende a provvedere entro 60 giorni. Si ricorda, a tal proposito, che tale diffida ha carattere obbligatorio e non già facoltativo, pertanto costituisce condicio sine qua non (condizione di procedibilità) per l'applicazione della sanzione. In riferimento a quanto disciplinato con la precedente circolare n. 119 del 15 ottobre 1992 avente per oggetto l'applicazione della legge n. 125/91, nel caso di inottemperanza alla diffida entro il termine dei 60 giorni , la direzione regionale del lavoro- S.I.L. provvederà a segnalare il fatto alla direzione provinciale del lavoro la quale avvierà le procedure previste dalla legge n. 689/1981 per l'irrogazione della sanzione amministrativa consistente, ex art. 11, comma 1, della legge n. 758/94, nel pagamento di una somma compresa fra le £. 200.000 e £. 1.000.000. Nei casi più gravi, infine, come ad esempio il persistente inadempimento dell'azienda, può essere disposta, da parte degli organi erogatori e su segnalazione della direzione regionale del lavoro, la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Sebbene la legge attribuisca la competenza ad effettuare gli accertamenti di cui sopra solo alla direzione regionale del lavoro, si ritiene, tuttavia, che gli stessi possano essere effettuati anche dalle direzioni provinciali nell'esercizio della propria funzione di vigilanza e di controllo.

7. Gli organi amministrativi preposti alla gestione e al controllo della politica delle pari opportunità.

La legge n. 125/91 modificata dal D.lgs.vo n. 196/00, si preoccupa di creare una struttura amministrativa idonea a gestire e controllare la politica delle pari opportunità.

Si tratta di organismi composti da persone in possesso di documentate conoscenze di mercato di lavoro, di normative specifiche sul lavoro femminile e di normative sulla parità.

* Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Tale organismo, che è istituito presso il Ministero del Lavoro al fine di "promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e nella progressione professionale e di carriera " (art.6) ha compiti molto ampi: formula proposte, informa e sensibilizza l'opinione pubblica, formula ogni anno un programma-

obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive, esprime pareri sui finanziamenti, elabora codici di comportamento, verifica lo stato di applicazione della legislazione, propone soluzioni alle controversie collettive, può richiedere alle direzioni provinciali del lavoro di acquisire, presso i luoghi di lavoro, informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile etc...

* Collegio istruttorio e segreteria tecnica.

Si tratta di organi di supporto per l'istruzione di atti relativi alla individuazione e rimozione delle discriminazioni e per la redazione di pareri al Comitato.

* Consiglieri e Consigliere di Parità.

Il citato D.lgs.vo n. 196/00 ha apportato numerose modifiche alla materia delle pari opportunità e, in particolare, ha dato alla figura del Consigliere di Parità nuovi contorni al fine di valorizzarne e potenziarne il ruolo. Si tratta dell'organismo più importante e la sua presenza, prevista sui tre livelli, (nazionale, regionale e provinciale) garantisce un intervento immediato ove ve ne sia bisogno.

In base al disposto dell'art.1 "essi svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro". Inoltre, "nell'esercizio delle funzioni loro attribuite sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Da quanto sopra, si evince che il legislatore riconosce un ruolo delicato e di grande rilievo alla figura del Consigliere di Parità in relazione alle funzioni espletate, tant'è vero che, da un lato, per la loro nomina la legge prevede il possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale, di documentate conoscenze di mercato del lavoro e di normative specifiche sul lavoro femminile nonché di normative sulla parità; dall'altro per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, è loro concesso di assentarsi dal posto di lavoro fruendo di permessi speciali retribuiti o non retribuiti.

L'ufficio del Consigliere, che è ubicato rispettivamente presso le Regioni e presso le Province, ovvero presso il Ministero del Lavoro per il Consigliere Nazionale, è "funzionalmente autonomo, dotato di personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato " (art. 5).

L'art. 3, inoltre, chiarisce, poi, quali siano i principali compiti e funzioni dei Consiglieri:

- * rilevano situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere funzioni di promozione di pari opportunità;
- * promuovono progetti di azioni positive anche attraverso l'individuazione di risorse ;
- * sostengono le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- * collaborano con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare efficaci procedure di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- * si occupano di diffondere la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di informazione;
- * verificano i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive
- * gestiscono il collegamento e la collaborazione con gli assessorati del lavoro degli enti locali e con altri organismi di parità.

8. Rapporti fra i Consiglieri di Parità e le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.

In relazione al rapporto di collaborazione di cui all'art. 3 lett. f) del D. Lgs.vo n. 196/00 si coglie l'occasione per rammentare che le questioni trattate dai Consiglieri di Parità richiedono spesso tempestività d'intervento, pertanto gli uffici sono invitati a coadiuvare tali organismi al fine di perseguire l'obiettivo comune della tutela del lavoratore. Si richiama, a tale proposito, il punto n. 4 dell'art. 3 per il quale "su richiesta delle Consigliere o dei Consiglieri di Parità, le direzioni provinciali e regionali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta".

Dal punto di vista più prettamente operativo, si ricorda che le direzioni del lavoro sono istituzionalmente preposte anche alla vigilanza e al controllo della corretta applicazione della normativa sulle pari opportunità. Pertanto, a fronte di una richiesta da parte dei Consiglieri di Parità, gli uffici dovranno esaminare e affrontare le ipotesi di discriminazione prospettate, con la dovuta urgenza inserendole nella ordinaria programmazione e pianificando gli interventi a seguito di una precisa comparazione fra i diversi interessi.

9. Indicazioni operative.

Al fine di verificare che sia stato rispettato il principio di non discriminazione diretta e indiretta tra uomini e donne, sancito dalla normativa sopra richiamata, gli ispettori dovranno accertare la composizione per genere del personale dipendente dell'azienda. Per il raggiungimento di tale scopo, sarà utile acquisire dati statistici distinti per sesso in relazione all'accesso al lavoro, alle posizioni professionali e retributive, alle progressioni di carriera, alle cessazioni dei rapporti di lavoro e alle condizioni generali dell'ambiente lavorativo. Gli eventuali squilibri nella posizione tra uomini e donne dovranno essere segnalati alla Consigliera di Parità eventualmente competente per le relative indagini.

In sede di verifica, una attenta indagine dovrà, altresì, essere rivolta alle posizioni professionali e delle condizioni ambientali nelle quali si trovano ad operare le lavoratrici al rientro dei periodi di astensione obbligatoria e/o facoltativa per maternità. Infatti, spesso esse vengono adibite a mansioni diverse e, in alcuni casi inferiori, rispetto a quelle precedentemente ricoperte o vengono private degli strumenti idonei per lo svolgimento della loro attività o, ancora, subiscono comportamenti vessatori. Ma non solo. Talora, al rientro in seguito a maternità, potrà risultare sospetto anche un mutamento dell'orario di lavoro: la lavoratrice potrà essere indotta al part-time come alternativa al licenziamento ovvero potrà esserle minacciato il licenziamento qualora richieda la fruizione di un orario ridotto.

Qualora, infine, l'ispezione scaturisca da una denuncia, particolare cura dovrà essere prestata nell'acquisizione di tutti gli elementi utili (documentali o informali) a verificare l'esistenza della discriminazione stessa. L'ispettore procederà ad acquisire le dichiarazioni della lavoratrice o del gruppo di lavoratrici interessate, del datore di lavoro ovvero del Comitato pari Opportunità aziendale (ove costituito) e di eventuali testimoni provvedendo ad adottare, senza ritardo, tutti i provvedimenti sanzionatori di cui si è detto nei paragrafi precedenti.

Confidando nella piena osservanza dei contenuti della presente circolare da parte di codeste direzioni si rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Si raccomanda, altresì, la massima diffusione della direttiva a tutto il personale ispettivo.

LA DIRETTRICE GENERALE

F.to Dr.ssa Paola CHIARI