



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

i quaderni di *infoUILCA* – n° 3 – settembre 2005

GUIDA al nuovo

D. Lgl. 30 maggio 2005, n. 145

in materia di pari opportunità tra donne e uomini



Il recente Decreto Legislativo n. 145/2005 recepisce la Direttiva del Parlamento Europeo con la quale si sottolinea la necessità di adeguare la legislazione dei Paesi membri in tema di parità e pari opportunità.

L'Italia, pur avendo da tempo una legislazione di sostegno piuttosto buona, con il recepimento della suddetta Direttiva :

- * amplia il raggio d'azione a tutti i settori di attività lavorativa e a tutti i modelli di contratto di lavoro;
- * ridefinisce, estende e rafforza il concetto di DISCRIMINAZIONE diretta e indiretta;
- * inserisce le MOLESTIE e le MOLESTIE SESSUALI tra le discriminazioni, vietandole espressamente;
- * rafforza l'intervento del Giudice che, accertata l'azione discriminatoria denunciata, oltre a ordinare la rimozione delle cause discriminanti, provvede, in quanto richiesto, al risarcimento del danno, anche non patrimoniale;
- * rafforza, di conseguenza, anche il ricorso proposto dalla Consigliera di parità: il decreto - motivato e immediatamente esecutivo - può stabilire il risarcimento del danno, nei limiti della prova fornita.

E' un nuovo strumento a nostra disposizione, che dovremo imparare ad utilizzare per migliorare ancora la tutela delle lavoratrici che rappresentiamo.

a cura di Flavia Castiglioni

n.b.: in *Time* nero corsivo il testo degli articoli del Decreto; il **grassetto** è nostro;
in Arial blu le nostre note ed i nostri commenti.

* * * * *

DECRETO LEGISLATIVO 30 maggio 2005, n. 145 (in *G.U.* n. 173 del 27 luglio 2005) - *Attuazione della direttiva 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.*

Art. 1.

Ambito di applicazione

Il decreto legislativo attua la delega contenuta nella legge comunitaria 2003 e va a modificare le due principali leggi in materia: la n. 903 del 1977, e la n. 125 del 1991, le cui disposizioni sono state modificate dal D.Lgs. 196/2000 e sono poi, in parte, confluite nel D.Lgs. n.151 del 2001 (Testo unico su maternità e paternità, formazione continua, conciliazione e tempi delle città).

Art. 2.

Modifiche alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

1. All'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, **qualsiasi atto, patto o 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.**»

Con questa modifica la definizione di DISCRIMINAZIONE DIRETTA viene ampliata fino a ricomprendere anche i “patti” e – per il principio di *comparazione* – rende molto più chiara la violazione della parità di trattamento.

Grazie a questa modifica tutte le conseguenze negative di decisioni prese dalle aziende al rientro da gravidanza e maternità divengono discriminazioni dirette.

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando **una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere** i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.»

La nuova definizione di discriminazione indiretta non lascia adito a dubbi interpretativi, elencando tutte le fattispecie (attive o e/o passive) che possono produrla; sottolinea inoltre che tali fattispecie possono anche “potenzialmente” produrre discriminazione (“*mettono o possono mettere ...*”).

In questo modo, secondo i giuristi, viene rafforzata anche quella parte della legge 125/91 che inverte l'onere della prova a carico del datore di lavoro, che dovrà oggettivamente dimostrare che non si produce discriminazione.

c) dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. **Sono considerate come discriminazioni anche 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.

2-ter. **Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali**, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.

2-quater. **Gli atti, i patti o i provvedimenti** concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter **sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi**. Sono considerati, altresì, discriminazioni 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.»

Questi tre nuovi commi aggiungono finalmente alle previsioni di legge una fonte di riconoscimento giuridico alle **molestie connesse al sesso ed alle molestie sessuali** (giustamente distinte): ricordiamo infatti che è da anni giacente un disegno di legge specifico che, non essendo mai stato tradotto in legge, rendeva difficile e debole il ricorso in giudizio.

Ora, considerandole discriminazioni ai sensi e per gli effetti della legge, potranno essere trattate in giudizio con gli stessi strumenti: tutela, intervento della Consigliera di parità, inversione dell'onere della prova, nullità degli atti, **condanna alle azioni positive**.

d) al comma 9 dopo le parole: «comma 8,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,»;

e) al comma 10 dopo le parole: «immediatamente esecutivo», sono inserite le seguenti: «, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita,»;

f) al comma 12, le parole: «dei commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «del presente articolo».

Con le modifiche sopra riportate, il Giudice che accerta l'azione discriminatoria può, oltre ad ordinare la rimozione delle cause, anche provvedere a definire un risarcimento del danno subito, anche non patrimoniale.

La procedura è quella prevista dal decreto Legislativo 196 del 2000, che – lo ricordiamo - ha modificato la legge 125/91 (e per comodità riportiamo integralmente i commi citati):

Art. 4 legge 125/91:

(...)

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, *oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale*, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, *oltre a provvedere,*

se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorita' giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

(...)

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi *del presente articolo*, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, 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 piu' 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 ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

Art. 3.

Modifiche alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

1. All'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo comma dopo la parola: «lavoro» sono inserite le seguenti: «, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma,»;

b) al terzo comma dopo la parola: «contenuti» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni».

2. Al primo comma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, dopo le parole: «di cui al ricorso,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita,».

Possiamo dire che con le modifiche di cui all'art. 3 il legislatore ha inteso adeguare ed aggiornare le previsioni di legge ai cambiamenti nel frattempo avvenuti nel mondo del lavoro, con i diversi tipo di rapporti e contratti, allargando il panorama di azione ed intervento della legge stessa.



<p>INFOUILCA via Campanini 7 20121 Milano 0267110.2900–fax .2950</p>	<p>Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i></p>	<p>Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983 www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it</p>
---	--	--