

DISCRIMINAZIONI

Viene individuato un comportamento discriminatorio aziendale consistente nell'inquadramento di un numero minimo di personale femminile nei livelli più alti rispetto al personale di sesso maschile.

Nel caso di specie, la norma che regola la questione deve individuarsi nella legge **10 aprile 1991 n. 125**. Più in particolare le c.d. azioni in giudizio sono regolate dall'articolo 4 della predetta disposizione di legge che individua in primo luogo l'oggetto del comportamento discriminatorio:

"Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, 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."

La legge però prende anche in considerazione, conformemente alle direttive CEE in materia che l'hanno preceduta anche le c.d. discriminazioni indirette. Si tratta di condotte formalmente, ma anche giuridicamente corrette che comportano però come effetto oggettivo la discriminazione. La giurisprudenza nordamericana in fattispecie peraltro diverse vi ha individuato ad esempio il caso del requisito consistente nell'aver frequentato una diversa scuola notoriamente frequentata da bianchi, il Giudice di Bologna ha individuato una discriminazione indiretta nell'aver richiesto l'azienda tranviaria ai concorrenti per un posto di conducente di autobus il possesso della patente da camion che notoriamente, afferma il giudice bolognese, è in possesso dei lavoratori di sesso maschile. Stabilisce così la legge n.125

"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. "

La legge appresta poi lo strumento giudiziale idoneo a combattere la discriminazione.

"Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente."

Viene individuata nell'ambito della procedura una figura processuale nuova indispensabile solo nel caso di discriminazione collettiva.

"Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima."

La legge stabilisce a favore di chi agisce in giudizio l'inversione dell'onere della prova a fronte di elementi statistici ed indiziari che deve però fornire chi deduce la discriminazione.

"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione."

La legge prevede nella sua nuova formulazione (risalente al 2000 - art 8 D.Lgs. 23.05.2000, n. 196) anche la possibilità di un intervento interlocutorio (simile in qualche modo alla diffida nel campo delle sanzioni). Nella sostanza viene imposto al datore di lavoro.

"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, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro."

Resta naturalmente fermo il diritto nel caso di discriminazione collettiva di agire in giudizio per i consiglieri di parità.

"Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti."

Resta ferma la possibilità di azione in giudizio nel caso di discriminazioni individuali anche plurime da parte dei singoli soggetti o del sindacato con apposita delega del singolo lavoratore. Ciò significa che l'azione "anonima" può essere effettuata nel caso di discriminazioni collettive e solo dal consigliere di parità.

"Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità."

Serie sono per il datore di lavoro le conseguenze dell'accertamento.

"Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, 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 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 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."

In conclusione riterrei opportuno effettuare un'indagine statistica idonea a prevenire le ovvie eccezioni del datore di lavoro il quale può evitare l'accertamento delle discriminazioni qualora riconduca la sua condotta a serie e razionali esigenze aziendali o giustificazioni (vedasi titolo di studio – professionalità pregressa), ecc.

In secondo luogo per agire collettivamente ritengo opportuno contattare il consigliere di parità.