

Norme & Tributi Lavoro



CERTIFICAZIONE DI PARITÀ
Debutta il 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere, istituita dalla legge 162/2021 e prevista anche nel Pnrr, per attestare le politiche

e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere. Le aziende che la conseguiranno, accederanno a sgravi contributivi fino a 50mila euro all'anno

La modifica dell'orario di lavoro può essere discriminatoria

Parità di genere

Per la legge 162/2021 anche un atto organizzativo può penalizzare una categoria

I giudici bocchiano condotte «neutre» che non tengono conto delle differenze

Pagina a cura di
Monica Lambrou

L'orario di lavoro o il suo cambiamento possono diventare un elemento di discriminazione nei confronti di particolari categorie di lavoratori. È il principio contenuto nella legge 162/2021, che ha modificato l'articolo 25 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2021), con effetto dal 3 dicembre scorso: «si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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».

E in base al nuovo comma 2-bis dell'articolo 25, costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso,

dell'età, delle esigenze di cura personale o familiare, può mettere il lavoratore o la lavoratrice in posizione di svantaggio rispetto agli altri lavoratori.

Oltre a modificare il Codice delle pari opportunità, la legge 162/2021 ha introdotto dal 1° gennaio 2022 anche la certificazione della parità di genere nelle aziende, per attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere. Tra i parametri minimi per conseguire la certificazione da parte delle aziende, la legge 162/2021 cita, oltre alla retribuzione e alle opportunità di progressione in carriera, anche la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e ciò anche riguardo ai «lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza».

Le tutele già esistenti

Il tema dell'orario di lavoro a tutela della lavoratrice madre, ad esempio, è già oggetto di disposizioni normative. Il lavoro notturno (cioè quello svolto, per un totale di almeno 7 ore, a cavallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino) è precluso alle dipendenti il cui stato di gravidanza sia stato accertato e sino al compimento del primo anno di età del bambino, in base agli articoli 11 e 15 del Dlgs 66/2003.

Ancora, per le madri lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato sono previsti periodi di riposo per l'allattamento, fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento. I permessi per l'allattamento spettano nel rispetto dei seguenti limiti: due ore al giorno (anche cumulabili) in presenza di un orario giornaliero pari o superiore a sei ore; un'ora al giorno se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti

QUOTIDIANO LAVORO

Relazione sul personale

L'articolo 3 della legge 162/2021 modifica l'articolo 46 del Codice delle pari opportunità, in tema di relazione sulla situazione del personale. La nuova normativa prevede che le aziende con cinquanta dipendenti (non più 100) siano obbligate a consegnare, ogni due anni, un rapporto telematico che riporta il numero degli occupati di sesso femminile e di sesso maschile, delle lavoratrici in gravidanza, il numero di coloro che siano stati assunti nell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun occupato, l'importo totale della retribuzione corrisposta. Quest'ultima disposizione rischia però di diventare presto obsoleta per la proposta di direttiva della Commissione europea dello scorso marzo, che mira a ottenere più trasparenza nei processi retributivi sul luogo di lavoro, e un accesso più immediato alla giustizia, così da ottenere più facilmente la tutela dei diritti delle lavoratrici.

di **Monica Lambrou**

La versione integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

QdL

della durata e della retribuzione del lavoro, e comportano il diritto della lavoratrice madre a uscire dall'azienda.

Il Codice dei contratti (Dlgs 81/2015) all'articolo 8, comma 7, prevede la possibilità per i lavoratori genitori, di poter richiedere per un determinato periodo, in sostituzione del congedo parentale, la trasformazione del rapporto da full-time a part-time. Il datore di lavoro non può sottrarsi ed è tenuto a procedere alla trasformazione in part-time entro 15 giorni dalla richiesta.

La giurisprudenza

Recentemente, la giurisprudenza sia di merito che di legittimità ha avuto modo di prendere decisioni importanti rispetto alla parità di trattamento, esprimendosi sulla distinzione fra discriminazioni dirette e indirette (articolo 25 del Dlgs 198/2006): le prime sono quelle immediatamente riconoscibili, ad esempio, l'assegnazione a un orario di lavoro diverso da quello di norma seguito dalla totalità dei dipendenti. Le discriminazioni indirette, invece, si configurano quando sono messe in atto condotte apparentemente uguali per tutti, ma tale parità di trattamento non tiene conto delle differenze sostanziali tra un lavoratore e un altro e ciò di fatto crea discriminazione. L'assegnazione a un orario di lavoro che crei particolare svantaggio alla lavoratrice madre, ad esempio, è configurabile quale discriminazione indiretta.

La prova della natura discriminatoria di una certa condotta grava sui lavoratori ma è una prova attenuata: cioè può essere data anche solo attraverso presunzioni precise e concordanti, dopodiché l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione passa in capo al datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le pronunce dei giudici

Discriminazione e part-time

I giudici sono stati chiamati ad accertare la discriminazione indiretta di genere operata dal datore di lavoro nella selezione per la progressione economica a una posizione lavorativa, con un punteggio per l'«esperienza di servizio maturata». Una dipendente aveva impugnato la clausola, ritenendola discriminatoria verso le donne in forza di una più ampia adibizione del genere femminile al part-time. Per la Cassazione, l'attribuzione ai lavoratori di un punteggio proporzionato al regime orario ai fini di una promozione può essere una forma di discriminazione indiretta se, nella concreta applicazione, colpisce solo una categoria di dipendenti. *Cassazione, sentenza 21801 del 29 luglio 2021*

Danno da dimostrare

Il Codice delle pari opportunità vieta qualunque comportamento che discrimini il genere femminile, a qualunque livello della scala gerarchica e sfavorendolo in qualunque diritto o legittima aspettativa. Spetta alla lavoratrice che si ritenga lesa dall'inosservanza della parità di trattamento dimostrare i fatti con prove in base alle quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta. Nel caso specifico, non avendo la Corte ritenute provate le condotte discriminatorie che avrebbero impedito alla lavoratrice di ottenere il superiore inquadramento, rigettava il ricorso. *Cassazione, sentenza 31054 del 2 novembre 2021*

Contratto non rinnovato

Il Tribunale di Pesaro ha riscontrato una condotta discriminatoria di natura indiretta ai danni di una lavoratrice, determinata da una decisione apparentemente neutra: la non prosecuzione del contratto di lavoro a tempo determinato in scadenza. La decisione riguardava genericamente il personale che aveva fruito di congedi retribuiti. Per i giudici, questa prassi ha comportato l'annullamento delle chance di prosecuzione del rapporto di lavoro per le dipendenti che in costanza di rapporto a termine si congedano per maternità, mettendole in una posizione nettamente differenziata rispetto agli altri dipendenti. *Tribunale di Pesaro, decreto del 7 gennaio 2020.*

No a regole indifferenziate

C'è una situazione di uguaglianza sostanziale se vengono trattate in ugual modo situazioni simili. Trattare in maniera identica agli altri lavoratori in punto di orari e turni di lavoro una persona in difficoltà e doppiamente protetta dall'ordinamento, sia in ragione della maternità sia in ragione dell'inabilità del figlio, significa operare una discriminazione indiretta perché una decisione datoriale, apparentemente neutra e che si dice gravare su tutti, pone la lavoratrice in una situazione «di particolare svantaggio» rispetto agli altri lavoratori a tempo pieno. *Tribunale di Ferrara, sentenza del 25 marzo 2019*