

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO



Associazione di Protezione Ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

I DIRITTI CIVILI e SOCIALI delle DONNE nella SOCIETA', sul LAVORO e per le PARI OPPORTUNITA' professionali

IL PRINCIPIO DELLA PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE

Premessa

A partire dalla norma fondamentale in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, ovvero l'art. 119 CE (poi sostituito dall'art. 141), che sancisce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, dal 1975 la Comunità Europea ha emanato numerose direttive miranti a promuovere la parità tra lavoratori e lavoratrici in materia di salario, accesso al lavoro, formazione, maternità, orario e condizioni di lavoro.

A tali iniziative si sommano le azioni adottate a sostegno dell'attività degli Stati membri della Comunità Europea, che a partire dagli anni '70 hanno varato leggi tese a riequilibrare i rapporti tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Il principio della parità tra donne e uomini è dunque un principio fondamentale del diritto comunitario ai sensi dell'**articolo 2 e dell'articolo 3 del trattato CE** ed in forza della **giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee**.

Secondo il trattato, la parità tra donne e uomini rappresenta uno dei "compiti" e degli obiettivi particolari della Comunità, la quale ha l'obbligo positivo di promuoverla in tutte le sue attività.

L'articolo 13 par. 1 del trattato conferisce al Consiglio il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere tutte le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso.

L'articolo 21 della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e l'articolo 23 sancisce il principio della parità tra donne e uomini in tutti i settori.

L'esperienza dell'azione condotta a livello comunitario ha dimostrato che la promozione della parità di genere richiede nella pratica una combinazione di misure e,

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

in particolare, di strumenti legislativi e di azioni concrete progettati per rafforzarsi reciprocamente.

Il **Libro bianco della Commissione sulla *governance* europea** sostiene il principio della partecipazione dei cittadini dalla fase della concezione a quella dell'attuazione delle politiche, del coinvolgimento della società civile e delle organizzazioni che la compongono e di una consultazione più efficace e più trasparente delle parti interessate.

La **quarta Conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino** ha adottato il 15 settembre 1995 una dichiarazione e una piattaforma d'azione che invitano i governi, la comunità internazionale e la società civile ad adottare misure strategiche tese all'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne e degli ostacoli alla parità tra donne e uomini.

Con la **decisione 2001/51/CE** il Consiglio ha istituito il programma d'azione comunitaria concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini. Tali azioni dovrebbero essere integrate da misure di sostegno negli ambienti interessati.

Con la **decisione 848/2004/CE** del 29 aprile 2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio è istituito un programma d'azione comunitario per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini.

In particolare, secondo il Trattato istitutivo delle Comunità europee:

«**La Comunità ha il compito di promuovere** nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, **la parità tra uomini e donne**, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un elevato grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, **un elevato livello di protezione dell'ambiente ed il miglioramento della qualità di quest'ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita**, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri» (art. 2 CE).

Nell'ambito delle azioni a norma del n. 1 dell'articolo 3, condotte per il conseguimento degli scopi enunciati all'art. 2 CE, «**[la] Comunità [...] mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne**» (art. 3, n. 2, CE).

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

Associazione di Protezione Ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

«Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, **il Consiglio**, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, **può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso**, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali» (art. 13 CE).

Secondo le direttive europee:

«Scopo della presente direttiva [76/207] è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale**. Tale principio è denominato qui appresso "**principio della parità di trattamento**"» (art. 1, n. 1, direttiva 76/207).

«Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;

(art. 5, n. 1, della direttiva 86/378).

«Nelle **disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento** sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa;

(art. 6 della direttiva 86/378).

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità Europee

"Costituisce discriminazione basata sul sesso ed è pertanto illegittimo ai sensi della direttiva del Consiglio 9/2/76 n. 76/207/CEE, il comportamento del datore di lavoro che, dopo la cessazione del rapporto di lavoro di una dipendente, rifiuti di firmare referenze come reazione a un'azione giudiziaria proposta dalla dipendente stessa al fine di far rispettare il principio di parità di trattamento tra uomini e donne" (Corte di Giustizia delle Comunità Europee 22/9/98, causa C-185/97).

Secondo la Costituzione Italiana:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, **senza distinzione di sesso**, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". (Principio dell'eguaglianza formale, art. 3 c. 1 Cost.)

"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". (Principio dell'eguaglianza sostanziale, art. 3 c. 2 Cost.)

"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società." (Art. 4 Cost.)

"La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la **formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.**

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero" (Art. 35 Cost.).

·
"L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali" (Art. 41 Cost.).

Secondo il diritto italiano

In particolare....

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

In quale modo l'ordinamento italiano ha dato concreta attuazione al principio costituzionale di uguaglianza sostanziale nella parità tra uomini e donne?

Attraverso la legge n. 125 del 1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"), che è nata con lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Quali sono i principali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità?

Le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità, nonché le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

Quali sono le azioni positive che possono condurre alla realizzazione di pari opportunità?

Tali azioni positive sono costituite dal favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne (in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione), l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Inoltre consistono nella promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate (in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità) e nel favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

A quali soggetti compete promuovere tali azioni positive?

Le azioni positive sono promosse da:

- Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici previsto dalla L. 125/91, con compiti molteplici che vanno dalla formulazione di proposte all'informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica, alla promozione di azioni positive.
- Consiglieri di parità nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e presenti a livello nazionale, regionale e provinciale
- Centri per la parità e le pari opportunità istituiti a livello nazionale, locale e aziendale
- Datori di lavoro pubblici e privati,
- Centri di formazione professionale
- Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Quali tipi di condotta possono essere considerati "discriminazione diretta"?

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 (L. 125/91).

Quando si ha invece "discriminazione indiretta"?

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 (L. 125/91).

Quali condotte rientrano nel concetto di "discriminazione"?

Sono considerate 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, nonché 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

Sono ritenuti, inoltre, discriminatori 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 (L.125/91).

Quali effetti hanno le discriminazioni sul rapporto di lavoro?

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di comportamenti discriminatori sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi (L. 125/91).

LE SPECIFICAZIONI DEL PRINCIPIO DI PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE

Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, come si è detto, conosce numerose specificazioni ed applicazioni in materia di salario, accesso al lavoro, formazione, maternità, orario e condizioni di lavoro.

Le principali applicazioni di tale principio, che si è di seguito ritenuto utile illustrare, sono:

1) Il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne

"Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" (art. 141, n. 1, CE).

2) Il principio di parità di trattamento fra uomini e donne riguardo all'accesso al lavoro e alle condizioni di lavoro

"L'applicazione del principio della parità trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso." (art. 5 direttiva 76/207).

3) La tutela delle lavoratrici gestanti

"La direttiva 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, è [...] in particolare diretta a far sì che le donne

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

non siano svantaggiate sul mercato del lavoro a causa della loro gravidanza" (Corte di Giustizia CE).

4) Il principio di parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

«1. La direttiva [79/7/CEE] si applica:

a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- **infortunio sul lavoro e malattia professionale,**
- disoccupazione.

b) Alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lett. a) o a supplire ad essi» .

5) Ripercussioni del principio della parità di trattamento sul regime del rapporto di lavoro a tempo parziale

«Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive» (clausola 4, n. 1, dell'allegato alla direttiva 97/81).

1) In cosa consiste e come viene applicato concretamente il principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne?

Secondo il diritto comunitario:

Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (art. 141, n. 1, CE).

«Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo» (art. 141, n. 2, 1° c., CE).

«**Il Consiglio**, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, **adotta misure che assicurino l'applicazione del principio** delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio **della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**» (art. 141, n. 3, CE).

Il principio della parità delle retribuzioni implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, **l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni** (art. 1, primo comma, direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE).

«Gli Stati membri adottano le misure necessarie per **proteggere i lavoratori contro i licenziamenti** che rappresentino una **reazione del datore di lavoro** ad una rimostranza presentata a livello aziendale o **ad un'azione giudiziaria volte a far osservare il principio della parità delle retribuzioni**» (art. 5 direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE).

«Conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le **misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni**. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio» (art. 6 direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE).

- Quali sono le implicazioni concrete del principio della parità di retribuzione?

"Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'art. 119 del Trattato [...] implica, per uno stesso lavoro

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un **sistema di classificazione professionale** per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su **principi comuni** per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso". (art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE)

"**Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni** tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative** e contrarie al principio della parità delle retribuzioni" (art. 3 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE).

"Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché **le disposizioni contrarie** al principio della parità delle retribuzioni e **contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle**, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate". (art. 4 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE).

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee:

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE CE del 17 giugno 1998

LA CORTE dichiara:

"Qualora sia statisticamente rilevabile una presenza maggioritaria delle lavoratrici nell'ambito dei lavori a tempo frazionato (c.d. *job sharing*) costituisce discriminazione sessuale - ed è pertanto in contrasto con l'art. 119 del Trattato Ce e con la direttiva 10/2/75 n. 75/117/CEE - l'attribuzione di incrementi retributivi basati su un calcolo dell'anzianità differenziato per i lavoratori a tempo pieno e per quelli a tempo frazionato, salvo che tale differenziazione non sia giustificata da ragioni obiettive"

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE CE del 17 settembre 2002

LA CORTE dichiara:

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

“Non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141, n. 1, del Trattato CE una situazione in cui, come nella fattispecie in esame nella causa principale, le differenze rilevate nelle retribuzioni di lavoratori di sesso diverso, i quali svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore, non possono essere ricondotte ad un'unica fonte”.

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE CE del 13 gennaio 2004:

«Docente di sesso femminile, lavoratrice autonoma, che svolge un lavoro che si presume di valore pari a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una società terza - Esclusione dei docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale»

LA CORTE dichiara:

“1) In circostanze come quelle di cui alla causa principale, l'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna il cui contratto di lavoro con un'impresa non sia stato rinnovato e che sia subito messa a disposizione del suo precedente datore di lavoro con l'intermediazione di un'altra impresa per fornire le stesse prestazioni non ha il diritto di avvalersi, nei confronti dell'impresa intermediaria, del principio della parità di retribuzione ponendo a raffronto la retribuzione percepita per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

2) L'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna che si trovi in una situazione quale quella di cui alla causa principale non ha il diritto di avvalersi del principio della parità di retribuzione al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico professionale per insegnanti, istituito da una normativa statale, al quale possono iscriversi solamente gli insegnanti titolari di un contratto di lavoro subordinato, prendendo a confronto la retribuzione, comprensiva di tale diritto di iscrizione, percepita per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

3) In mancanza di qualsiasi giustificazione obiettiva, il requisito, fissato da una normativa statale, di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico per insegnanti non è applicabile qualora si dimostri che tra gli insegnanti, che sono lavoratori ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE e che possiedono tutti gli altri requisiti per l'iscrizione, una proporzione considerevolmente più ridotta di donne che di uomini è in grado di soddisfare il detto

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

requisito. La qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del citato articolo se la sua indipendenza non è fittizia.

4) L'art. 141, n. 1, CE deve essere interpretato nel senso che, quando si tratti di una normativa nazionale, l'applicabilità della detta norma nei confronti di un'impresa non è subordinata alla condizione che il lavoratore interessato possa essere paragonato ad un lavoratore dell'altro sesso che è o è stato assunto dallo stesso datore di lavoro e che ha ricevuto, per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore, una retribuzione più elevata".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 30 marzo 2004

«Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Retribuzione durante il congedo di maternità - Calcolo dell'importo della retribuzione - Computo di un aumento dello stipendio»

LA CORTE dichiara:

- "L'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE) deve essere interpretato nel senso che impone - laddove la retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio corrisposto prima dell'inizio di tale congedo - che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento".

- "In assenza di normativa comunitaria in materia, spetta alle autorità nazionali competenti stabilire le modalità secondo le quali, nel rispetto del complesso delle norme di diritto comunitario e, segnatamente, della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), debba essere incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il suo congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto prima di tale congedo o durante il congedo medesimo."

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE CE del 3 febbraio 2000

LA CORTE, dichiara:

"L'art. 2, nn. 1 e 3, della direttiva del Consiglio 9/2/76, n. 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della 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, osta al rifiuto di assunzione di una donna incinta per un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, motivato con un divieto di legge ad adibire la medesima a determinate mansioni, fin dall'inizio e per la durata dello stato di gravidanza".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE CE del 26 giugno 2001:

"Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Presupposti per l'applicazione - Differenza di retribuzione - Nozioni di stesso lavoro e di lavoro di valore uguale - Inquadramento nella stessa categoria professionale in base ad un contratto collettivo - Onere della prova - Giustificazione obiettiva di una disparità di retribuzioni - Qualità del lavoro prestato da un determinato lavoratore"

LA CORTE, dichiara:

"Il principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile [...], dev' essere interpretato come segue:

- un' **indennità mensile integrativa dello stipendio**, alla quale i lavoratori interessati hanno diritto in applicazione del loro contratto individuale di lavoro e versata dal datore di lavoro in ragione del loro impiego **costituisce una retribuzione che rientra nell'ambito di applicazione del detto art. 119 e della direttiva 75/117**; la parità delle retribuzioni deve essere assicurata non solo in relazione ad una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori ma anche alla luce di ciascun elemento della retribuzione preso separatamente;
- il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento siano inquadrati nella **stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo** che disciplina il loro rapporto di lavoro **non è, da solo, sufficiente per concludere** che i due

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

lavoratori interessati svolgono uno **stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale** ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva 75/117, costituendo tale circostanza solo un indizio tra gli altri del soddisfacimento di tale criterio;

- di norma, **spetta al lavoratore che si ritiene vittima di una discriminazione fornire la prova** di percepire una retribuzione inferiore a quella versata dal datore di lavoro al suo collega dell'altro sesso e di svolgere in realtà uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto dal suo collega di riferimento; il datore di lavoro ha allora la possibilità non solo di contestare che le condizioni di applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile ricorrano nel caso di specie, ma anche di far valere motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso per giustificare la differenza di retribuzione accertata;

-una **differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo** applicabile ai lavoratori interessati, **purché esse costituiscano ragioni obiettive**, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità;

-per quanto riguarda un **lavoro pagato a tempo**, una differenza di retribuzione corrisposta, al momento della loro assunzione, a due lavoratori di sesso opposto per uno stesso posto di lavoro o per un lavoro di valore uguale non può essere giustificata da fattori conosciuti solo dopo l'entrata in servizio dei lavoratori interessati e valutabili solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità individuale di lavoro degli interessati o nella qualità delle prestazioni di un determinato lavoratore rispetto a quelle del suo collega".

Secondo il diritto italiano:

"Il lavoratore ha diritto ad una **retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro** e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi" (Art. 36 Cost.).

"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione" (Art. 37 Cost.).

In particolare.....

Il diritto italiano è coerente con i principi comunitari sulla parità di retribuzione tra uomini e donne?

Sì, esso stabilisce che la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore e che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

È inoltre vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera (L.903/77).

2) Che implicazioni ha concretamente il principio di **parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'**accesso al lavoro e le condizioni di lavoro**?**

Secondo il diritto comunitario:

«Scopo della presente direttiva [76/207] è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale**, le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento"» (art. 1, n. 1, direttiva 76/207).

«1. "L'applicazione del principio della parità trattamento per quanto riguarda le **condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento**, implica che siano **garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni**, senza discriminazioni fondate sul sesso."

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni» (art. 5 direttiva 76/207).

«**Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi** dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, **di far valere i propri diritti per via giudiziaria**, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti» (art. 6 direttiva 76/207).

«Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia» (art. 2, n. 1, direttiva 76/207).

"L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le **condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale**" (art. 3, n. 1, direttiva 76/207).

"Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici [...] nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità [...], tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo" (art. 10 punto 1, direttiva 92/85).

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee:

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE dell'11 novembre 1997

LA CORTE dichiara:

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

"L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva del Consiglio 9/2/76, 76/207/Ce relativa all'attuazione della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e alle condizioni di lavoro, non osta a una norma nazionale che, in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto a idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nelle promozioni ai candidati di sesso femminile nei settori di attività pubblici in cui, al livello del posto considerato, le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile; a tal fine è tuttavia necessario che detta norma garantisca, in ciascun caso individuale, ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile, e tali criteri non siano discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile"

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 30 giugno 1998

LA CORTE dichiara:

"Costituisce discriminazione fondata sul sesso ai sensi dell'art. 2, n. 1 e dell'art. 5 n. 1 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE - relativa all'attuazione della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro - il licenziamento di una lavoratrice motivato dalle assenze dovute a una malattia che trova la sua ragione nella gravidanza, quand'anche il licenziamento sia intimato al di fuori del periodo di congedo"

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE dell'11 gennaio 2000

LA CORTE dichiara:

"La direttiva del Consiglio 9/2/76, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, osta all'applicazione di norme nazionali, come quelle del diritto tedesco, che escludono in

generale le donne dagli impieghi militari comportanti l'uso di armi e che ne autorizzano l'accesso soltanto ai servizi di sanità e alle formazioni di musica militare".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 4 ottobre 2001:

"Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 5, n. 1, della direttiva 76/207/CEE - Art. 10 della direttiva 92/85/CEE - Licenziamento di una lavoratrice gestante - Contratto di lavoro a tempo determinato"

LA CORTE dichiara:

- 1) "Gli artt. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, e 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 95/82/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), devono essere interpretati nel senso che **ostano al licenziamento di una lavoratrice a motivo del proprio stato interessante**
- **quand'anche la lavoratrice sia stata assunta a tempo determinato,**
- **abbia omesso di informare il datore di lavoro in merito al proprio stato interessante,** pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro,
- **e, a motivo di tale stato, non sia più in grado di svolgere l'attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto stesso.**
- 2) La circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da un'impresa di grandi dimensioni che assuma frequentemente personale a tempo determinato resta del tutto irrilevante ai fini dell'interpretazione degli artt. 5, n. 1, della direttiva 76/207 e 10 della direttiva 92/85".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 27 febbraio 2003

La Corte dichiara:

"L'art. 2 n. 1, della direttiva del consiglio 9 febbraio 1976 n. 76/207/Cee, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che osta a che la lavoratrice, che prima della scadenza del congedo parentale intende essere reintegrata nel suo posto con il consenso del datore di lavoro, sia tenuta ad informare quest'ultimo del proprio stato di gravidanza se, a causa di taluni divieti, posti dalla normativa sul lavoro, non potrebbe svolgere talune delle sue mansioni. L'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che osta a che un datore di lavoro possa, ai sensi del diritto nazionale, rimettere in discussione l'accordo da lui dato al reintegro di una lavoratrice nel suo posto prima della scadenza del congedo parentale per il motivo che avrebbe versato in errore sullo stato di gravidanza dell'interessata".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 12 ottobre 2004:

«Direttiva 97/81/CE - Direttiva 76/207/CEE - Politica sociale - Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno - Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Durata del lavoro ed organizzazione dell'orario di lavoro»

La Corte dichiara:

“Un lavoratore che abbia un contratto di lavoro, come quello oggetto della causa principale, in base al quale la durata del lavoro stesso e l'organizzazione dell'orario lavorativo siano correlate al carico di lavoro che si presenta e vengano stabilite soltanto caso per caso di comune accordo tra le parti, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro [...]”.

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 16 febbraio 2006

Non è conforme al diritto comunitario la normativa nazionale che non riconosca ad una lavoratrice in congedo di maternità gli stessi diritti riconosciuti ad altri vincitori di un concorso di assunzione riguardo alle condizioni di accesso alla carriera di dipendente di ruolo. Pertanto la durata di tale congedo va computata ai fini del calcolo

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

dell'anzianità di servizio della lavoratrice, la cui entrata in servizio non deve essere posticipata alla scadenza del congedo stesso.

Secondo il diritto italiano:

"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società." (Art. 4 Cost.).

"La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la **formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.**

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero" (Art. 35 Cost.).

"L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali" (Art. 41 Cost.).

"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro" (Art. 51 Cost.).

"I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge" (Art. 97 Cost.)

Associazione di Protezione Ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it



In particolare.....

Come è configurato dalla normativa italiana il divieto di discriminazione tra uomini e donne in materia di accesso al lavoro?

La normativa italiana stabilisce che è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale (L. 903/77 modif. dal D.Lgs. 145/2005).

Il divieto di discriminazione tra uomini e donne in materia di accesso al lavoro opera anche se la discriminazione è attuata indirettamente?

Sì, in particolare tale discriminazione è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) 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 (L. 903/77 modif. dal D.Lgs. 145/2005).

Qual è l'ambito di applicazione di tale divieto?

Si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, 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. Eventuali deroghe al divieto di discriminazione sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza a un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro e della prestazione (L. 903/77 modif. dal D.Lgs. 145/2005).

I concorsi pubblici possono rivolgersi solo a candidati di un sesso?

Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione (L. 125/91 modif. dal D.Lgs. 145/2005).

Esistono particolari tipologie contrattuali atte ad agevolare l'inserimento della donna nel mercato del lavoro?

Il D.Lgs. 276/2003 prevede, tra le varie tipologie contrattuali, il c.d. "contratto di inserimento", ovvero un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone, tra le quali anche le donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile (determinato con decreto ministeriale) sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

(art. 54 D.Lgs. 276/2003).

3) In cosa consiste concretamente la **tutela delle lavoratrici gestanti?**

Secondo il diritto comunitario:

La direttiva 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), secondo il suo nono 'considerando', è in particolare diretta a far sì che le donne non siano svantaggiate sul mercato del lavoro a causa della loro gravidanza.

L'art. 2 della direttiva 92/85 definisce, ai fini di quest'ultima, le **nozioni di «lavoratrice gestante», «lavoratrice puerpera», «lavoratrice in periodo di allattamento»**, rinviando alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Riguardo al congedo di maternità:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un **congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto**, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 **deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane**, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali» (art. 8 direttiva 92/85/CEE, adottata sulla base dell'art. 118A del Trattato CE).

Riguardo ai **diritti connessi con il contratto di lavoro:**

«Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;

4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.» (art. 11 direttiva 92/85/CEE).

Riguardo alle **ferie annuali**:

« 1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro» (art. 7 direttiva 93/104).

«Disposizioni più favorevoli.

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori» (art. 15 direttiva 93/104).

Il quattordicesimo 'considerando' della direttiva 92/85 indica che la vulnerabilità delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità.

«**Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o condizioni di lavoro**, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, **la natura, il grado e la durata dell'esposizione**, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 **dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione** [...], al fine di poter:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2;
- definire le misure da adottare» (art. 4, n. 1, direttiva 92/85).

«1. (...) qualora i risultati della valutazione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, rivelino un rischio per la sicurezza o la salute di una lavoratrice di cui all'articolo 2, nonché ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'esposizione di detta lavoratrice al rischio sia evitata **modificando temporaneamente le sue condizioni di lavoro e/o il suo orario di lavoro.**

2. Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché la lavoratrice in questione sia assegnata ad **altre mansioni.**

3. Se l'assegnazione ad altre mansioni non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, la lavoratrice in questione è **dispensata dal lavoro** durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. Il presente articolo si applica mutatis mutandis al caso in cui una lavoratrice che svolge un'attività vietata ai sensi dell'articolo 6 diventi una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento e ne informi il suo datore di lavoro» (art. 5 direttiva 92/85).

"L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso" (art. 5, n. 1 direttiva 92/85/CEE).

"Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per **vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali** non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;

3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo" (art. 10 della direttiva 92/85).

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee:

IL CASO

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione) 18 marzo 2004

«Politica sociale - Parità di trattamento fra uomini e donne - Congedo di maternità - Lavoratrice il cui congedo di maternità coincide con le ferie annuali per la totalità del personale stabilite in un contratto collettivo in materia di congedo annuale»

LA CORTE dichiara:

- 1) "L' art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, l'art. 11, n. 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), e l'art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che **una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza** tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale.
- 2) L'art. 11, n. 2, lett. a), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso riguarda altresì il diritto di una lavoratrice in circostanze simili a quelle della causa principale a ferie annuali per un periodo più lungo, previsto dalla normativa nazionale, rispetto al minimo previsto dalla direttiva 93/104".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 4 ottobre 2001:

"Tutela delle lavoratrici gestanti - Direttiva 92/85/CEE - Art. 10 - Effetto diretto e portata - Licenziamento - Contratto di lavoro a tempo determinato"

LA CORTE dichiara:

- "1) **L'art. 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, n. 1, della direttiva 89/391/CEE), **ha**

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

un effetto diretto e deve essere interpretato nel senso che, in mancanza di misure di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato.

2) Autorizzando deroghe al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in casi "non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o [dalle] prassi nazionali", l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 non obbliga gli Stati membri a specificare le cause di licenziamento di tali lavoratrici.

3) Anche se il divieto di licenziamento previsto dall'art. 10 della direttiva 92/85 si applica tanto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato quanto a quelli conclusi a tempo determinato, il mancato rinnovo di siffatto contratto, quando esso è giunto alla sua normale scadenza, non può essere considerato alla stregua di un licenziamento vietato dalla detta disposizione. Tuttavia, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, qualora sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con gli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

4) Prevedendo la possibilità del licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento in casi eccezionali, "se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo", l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere l'intervento di un'autorità nazionale la quale, dopo aver constatato l'esistenza di un caso eccezionale che giustifica il licenziamento di una tale lavoratrice, conceda il suo accordo prima della decisione del datore di lavoro al riguardo".

"Gli artt. 5, 1 della direttiva del Consiglio 9/2/76 n. 76/207/Ce (relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro) e l'art. 10 della direttiva del Consiglio 19/10/92 n. 92/85/Ce (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) devono essere interpretati nel senso che ostano al licenziamento di una lavoratrice a motivo del suo stato di gravidanza: 1) quand'anche la lavoratrice sia stata assunta a tempo determinato; 2) abbia omesso di informare il datore di lavoro in merito al proprio stato di gravidanza, pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro; 3) a motivo di tale stato non sia più in grado di

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

svolgere l'attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto stesso. La circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da un'impresa di grandi dimensioni che assume frequentemente personale a tempo determinato resta del tutto irrilevante ai fini dell'interpretazione dell'art. 5, n. 1 delle direttive 76/207/Ce e 92/85/Ce".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 27 febbraio 2003:

«Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 2, n. 1, della direttiva 76/207/CEE - Protezione delle gestanti»

LA CORTE dichiara:

1) "L'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro deve essere interpretato nel senso che osta a che la lavoratrice, che prima della scadenza del congedo parentale intende essere reintegrata nel suo posto con il consenso del datore di lavoro, sia tenuta ad informare quest'ultimo del proprio stato di gravidanza se, a causa di taluni divieti posti dalla normativa sul lavoro, non potrebbe svolgere talune delle sue mansioni.

2) L'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che osta a che un datore di lavoro possa, ai sensi del diritto nazionale, rimettere in discussione l'accordo da lui dato al reintegro di una lavoratrice nel suo posto prima della scadenza del congedo parentale per il motivo che avrebbe versato in errore sullo stato di gravidanza dell'interessata".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 30 marzo 2004:

«Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Retribuzione durante il congedo di maternità - Calcolo dell'importo della retribuzione - Computo di un aumento dello stipendio»

LA CORTE dichiara:

- "L'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE) deve essere interpretato nel senso che impone - laddove la

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

Associazione di Protezione Ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio corrisposto prima dell'inizio di tale congedo - che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento.

- In assenza di normativa comunitaria in materia, spetta alle autorità nazionali competenti stabilire le modalità secondo le quali, nel rispetto del complesso delle norme di diritto comunitario [...] debba essere incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il suo congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto prima di tale congedo o durante il congedo medesimo".

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

Secondo il diritto italiano:

"La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo" (Art. 31 Cost.).

"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana" (Art. 32 Cost.).

"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione" (Art. 37 Cost.).

In particolare.....

Qual è il testo normativo di riferimento sulla maternità?

E' il D.Lgs. 151/2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", di seguito indicato come "Testo Unico sulla maternità"), che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Cosa si intende per "congedo di maternità" o "congedo di paternità"?

Si intende rispettivamente l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, laddove il congedo di quest'ultimo è fruito in alternativa al congedo di maternità.

Come è regolata la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo?

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, anche con anticipo fino ad un mese

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Sono previste misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza?

Sì, sono previste a favore delle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, per il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, ed a favore delle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età.

Vi sono lavori vietati alle donne in gravidanza?

Sì: è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri riportati nell'Allegato A al Testo Unico sulla maternità. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'Allegato B del medesimo Testo Unico.

A quali mansioni è addetta la lavoratrice per il periodo del divieto?

E' addetta ad altre mansioni; nel caso in cui invece non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Che livello di retribuzione percepisce la lavoratrice per il periodo in cui è addetta ad altre mansioni?

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Qualora la lavoratrice sia invece adibita a mansioni equivalenti o superiori, si applica l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.

In base a quali criteri vengono adottate le misure di prevenzione e protezione per le donne in gravidanza da parte del datore di lavoro?

Nell'ambito della valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro (previste dall'Allegato C del Testo Unico sulla maternità), individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Cosa accade se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici?

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro o, qualora ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, adibendo la lavoratrice ad altre mansioni (previa contestuale informazione per iscritto al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio che, qualora lo ritenga opportuno, può disporre l'interdizione dal lavoro).

Le donne in gravidanza possono essere esposte a radiazioni ionizzanti?

Per l'esposizione a radiazioni ionizzanti sussiste il divieto di lavoro in zone classificate, o comunque in aree in cui il nascituro sarebbe esposto a dosi superiori a 1mSv.

Quali sono gli aspetti lavorativi più critici per le donne in gravidanza?

La Comunicazione della Commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio) li ha definiti nel modo seguente:

Aspetti della gravidanza che possono richiedere adattamenti dell'organizzazione del lavoro

Aspetti della gravidanza	Fattori sul lavoro
Malessere mattutino	Primi turni
	Esposizione a odori forti o nauseabondi/ventilazione carente/Spostamenti/trasporti
Mal di schiena	Postura eretta/movimentazione manuale/problemi posturali
Vene varicose/altri problemi circolatori/emorroidi	Postura eretta/seduta per tempi prolungati
Riposo e benessere	Alimentazione regolare
Visite frequenti/urgenti alla toilette	Vicinanza/disponibilità di spazi per il riposto/per lavarsi/nutrirsi/bere/Igiene
Comfort	Difficoltà a lasciare il posto/luogo di lavoro
Aumento del volume corporeo	Uso di indumenti protettivi/attrezzature di Lavoro/Lavoro in aree ristrette in altezza
La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata possono essere impediti dall'aumentato volume corporeo	Esigenze posturali, ad esempio, chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa/Movimentazione manuale/Problemi legati al lavoro in spazi ristretti
Stanchezza/fatica/stress	Straordinari/Lavoro serale/notturno Mancanza di pause per il riposo Orario di lavoro troppo lungo Ritmo/intensità del lavoro
Equilibrio (riguarda anche le madri che allattano)	Problemi legati al lavoro su superfici scivolose/umide

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad effettuare controlli clinici sull'evoluzione della gravidanza durante l'orario di lavoro?

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per poter fruire di tali permessi, è sufficiente che presentino al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In quale periodo è collocato il congedo di maternità, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro?

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salva la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salva sempre la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Tale divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

In quali casi il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, previo accertamento medico, può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza?

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'interruzione di gravidanza dà diritto ad assentarsi dal lavoro?

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria (nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194), è considerata a tutti gli effetti come malattia.

Quale documentazione deve presentare la lavoratrice al datore di lavoro?

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro previsto per i due mesi precedenti la data presunta del parto, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto; la data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Inoltre la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Qual è il trattamento economico e normativo previsto per le lavoratrici in maternità?

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie, e sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sull'indennità di maternità:

- Con sentenza n. **3954/2001** la Cassazione, accogliendo il ricorso di una lavoratrice dipendente ligure costretta a rimanere a casa per qualche mese, trovandosi in stato di gravidanza a rischio aborto, chiarisce innanzitutto che, conformemente a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, la lavoratrice il cui periodo di astensione obbligatoria coincide solo in parte con la fase lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto all'indennità di maternità per l'intero periodo di astensione obbligatoria e non soltanto per il periodo di previsto svolgimento dell'attività lavorativa. La Cassazione rileva che il caso in questione può rientrare tra quelli previsti dalla normativa di tutela delle lavoratrici madri, in quanto l'allontanamento dal lavoro non è frutto di una libera scelta della lavoratrice.
- Con sentenza n. **23420 del 16 dicembre 2004**, la Cassazione ha affermato che nel caso di annullamento, anche in sede di autotutela, degli atti della procedura

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

concorsuale sul presupposto della quale è stato stipulato il contratto di lavoro, l'esecuzione della prestazione in base al contratto rende operante, in favore del lavoratore, la disposizione di cui all'art. 2126, comma 1, codice civile, con la conseguenza che qualora nel periodo in cui il contratto è stato eseguito si siano verificate le condizioni per il collocamento della lavoratrice in astensione obbligatoria dal lavoro, il diritto all'indennità di maternità, sorto quale effetto sul piano previdenziale della eseguita prestazione, resta insensibile alle successive vicende del rapporto correlate all'annullamento del provvedimento amministrativo.

- Con sentenza n. **3054 del 16 febbraio 2005**, la Cassazione ha affermato che nei contratti di solidarietà "difensiva", si deve escludere che la riduzione di orario, possa costituire una ipotesi di sospensione dal lavoro senza retribuzione, ove siano trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione, nei casi in cui precludano alle lavoratrici madri il diritto all'indennità di maternità.

Il congedo di maternità è previsto anche per la lavoratrice che abbia adottato od ottenuto in affido un bambino?

Sì, purché il bambino abbia un'età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento; il congedo deve comunque essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, invece, il congedo di maternità spetta alla lavoratrice anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. La lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Tale congedo non comporta indennità né retribuzione.

Sono previsti dei periodi di "riposo" per la lavoratrice madre?

Sì: il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata; il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

La lavoratrice in gravidanza può essere adibita a svolgere lavoro notturno?

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Le lavoratrici possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza?

No: le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione di tale divieto è nullo.

In caso di adozione e di affidamento, il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sul licenziamento della lavoratrice in gravidanza:

- Con sentenza n. **6595 del 20 maggio 2000**, la Cassazione ha ribadito che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è correlato allo stato oggettivo della gravidanza o del puerperio ed opera anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole.
- Con sentenza n. **9864 del 6 luglio 2002**, la Cassazione ha affermato che non si rinviene alcuna norma che imponga alla lavoratrice gestante di notificare, al momento della stipula del contratto, il datore di lavoro del proprio stato. Né un siffatto obbligo può ricavarsi, pur quando la lavoratrice viene assunta con contratto a tempo determinato, dai canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. o da altro generale principio del nostro ordinamento, considerato che l'accoglimento di una diversa opinione condurrebbe a ravvisare nello stato di gravidanza e puerperio di cui agli articoli 16 e 17 del D. Lvo n. 151/2001 un ostacolo all'assunzione al lavoro della donna e finirebbe, così, per legittimare operazioni ermeneutiche destinate a minare in maniera rilevante la tutela apprestata a favore delle lavoratrici madri.
- Con sentenza n. **16189 del 16 novembre 2002**, la Cassazione ha affermato che a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale n. 61/1991, il licenziamento intimato nonostante il divieto di cui all'art. 2 della legge n. 1204/71 è affetto da nullità e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendo lo stesso ritenersi mai interrotto.
- Con sentenza n. 10531 del 1° giugno 2004, la Cassazione ha affermato che il licenziamento della lavoratrice madre durante la gravidanza o prima del compimento di un anno di età del bambino è nullo, indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'azienda. Al fine di ottenere una riduzione dell'importo dovuto, il datore di lavoro deve dimostrare che la lavoratrice, dopo il licenziamento, ha svolto un'attività lavorativa retribuita.
- Con sentenza n. 10391 del 18 maggio 2005, la Cassazione ha affermato che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre non opera nel caso di cessazione di attività dell'azienda (fattispecie prevista dall'art 54, c. 3, lett. b) del D.Lgs. 151/01). Si tratta di una interpretazione restrittiva in base alla quale per la non applicazione del divieto debbono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla lettera b): il datore di lavoro deve essere un'azienda e vi deve essere cessazione dell'attività.

Che diritti hanno le lavoratrici madri al momento del rientro nel posto di lavoro?

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

Al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino (o, in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare); hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Come è regolamentato il regime dei congedi per le lavoratrici a tempo parziale?

In attuazione del principio di non discriminazione, la lavoratrice (e il lavoratore) a tempo parziale beneficiano degli stessi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Ove la lavoratrice (o il lavoratore) a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione.

Le lavoratrici a domicilio hanno diritto al congedo di maternità?

Sì; durante il periodo di congedo ad esse spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Alle lavoratrici a domicilio si applica altresì il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità?

Sì. Ad esse si applica inoltre il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Alle lavoratrici autonome ed alle imprenditrici agricole spetta l'indennità di maternità?

Sì: alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole:

- Con sentenza n. **3364 del 6 marzo 2003**, la Cassazione ha affermato che l'indennità giornaliera spettante per il periodo di astensione obbligatoria, non può essere erogata in epoca anteriore a quella in cui è stata presentata la domanda di iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli.
- Con sentenza n. **19792 del 12/10/2005**, ha stabilito che la data utile per l'erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome (gestione artigiani e commercianti) è quella di effettiva iscrizione alla relativa gestione. Ciò è valido anche nel caso in cui la domanda venga regolarmente inoltrata con effetto retroattivo con relativo pagamento dei contributi arretrati. Anche in quest'ultimo caso infatti, il diritto alla prestazione decorrerà sempre e comunque dalla data di presentazione della domanda di iscrizione agli elenchi.

Quale regime si applica alle libere professioniste in maternità?

Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al Testo Unico sulla maternità, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle libere professioniste:

- Con sentenza n. **14814 del 22 novembre 2001**, la Cassazione ha affermato che il diritto delle libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza e assistenza a percepire l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, ex art. 70 del D. L.vo n. 151/2001, spetta anche allorché il rapporto assicurativo non copra tutto l'arco dei cinque mesi del periodo protetto, per essere stato costituito in epoca successiva al sessantesimo giorno precedente il parto, ben potendosi, in tal caso, frazionare l'indennità in rapporto al periodo di copertura assicurativa.

In caso di rapporto di collaborazione a progetto, la gravidanza comporta l'estinzione del contratto?

No, in quanto la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salvo il contratto individuale preveda disposizione più favorevole (art. 66 D.Lgs. 276/2003).

Sono previste agevolazioni per i datori di lavoro che realizzino un asilo nido nel luogo di lavoro?

Sì, in virtù dell'istituzione, nel 2003, di un Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzino, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi.

Per essere ammessi al finanziamento, i datori di lavoro interessati devono presentare apposita domanda al Ministero del Lavoro contenente:

- 1) la stima dei tempi di realizzazione delle opere ammesse al finanziamento;
- 2) l'entità del finanziamento richiesto, in valore assoluto ed in percentuale del costo di progettazione dell'opera;
- 3) la stima del costo di esecuzione dell'opera.

La legge definisce i criteri per la concessione dei finanziamenti e gli adempimenti successivi dei datori di lavoro ammessi al finanziamento (D.M. 16 maggio 2003).

In caso di ingiustificati ritardi o gravi irregolarità nell'impiego del contributo, il finanziamento è revocato con Decreto Ministeriale (art. 70 L. n. 448/2001; art. 91 L. n. 289/2002).

4) In cosa consiste la **parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale?**

Secondo il diritto comunitario:

«Scopo della presente direttiva [76/207] è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la **sicurezza sociale**. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento"» (art. 1, n. 1, direttiva 76/207).

Ai termini dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale:

«1. La presente direttiva si applica:

a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- **infortunio sul lavoro e malattia professionale**,
- disoccupazione.

b) Alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lett. a) o a supplire ad essi» .

L'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7 prevede che il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

L'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 prevede che questa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni.

L'art. 2 n. 1, della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, come modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE, così dispone:

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

«Sono considerati 'regimi professionali di sicurezza sociale' i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa».

Secondo il diritto italiano:

"Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera." (Art. 38 Cost).

In particolare.....

Come si applica il principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia pensionistica?

La legge stabilisce che le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuare almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia (L. 903/77).

Giurisprudenza:

- Con sentenza n. **21218** del **5 novembre 2004**, la Cassazione, accogliendo il ricorso di una lavoratrice contro l'INPS, ha affermato che "qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice, disoccupata ed in godimento dell'indennità di disoccupazione, la stessa ha diritto, anziché della

Associazione di Protezione Ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

indennità di disoccupazione, all'indennità di maternità per tutto il periodo previsto per l'astensione dal lavoro, anche se nel frattempo è scaduto il limite entro il quale avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione ove tale indennità non fosse stata sostituita dall'indennità di maternità".

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it



5) Il principio della parità di trattamento ha delle ripercussioni anche sull'applicazione del regime di **lavoro a tempo parziale** ?

Secondo il diritto comunitario

«Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia» (art. 2, n. 1, direttiva 76/207).

L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale ha per oggetto di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale (clausola 1, lett. a), dell'allegato alla direttiva 97/81).

«Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive» (clausola 4, n. 1, dell'allegato alla direttiva 97/81).

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 20 marzo 2003:

«Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età - Direttiva 76/207/CEE - Discriminazione indiretta - Giustificazione oggettiva»

LA CORTE dichiara:

1) «Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, devono interpretarsi nel senso che ostano ad una norma di un contratto collettivo per il pubblico impiego che consenta ai dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile di fruire del lavoro a tempo parziale per motivi di età, qualora tale disposizione conceda il diritto ad un siffatto lavoro a tempo parziale solo fino alla data in cui si può far valere per la prima volta il diritto ad una pensione a tasso pieno in base al regime legale di assicurazione per la vecchiaia e qualora la categoria di persone che può ottenere una siffatta pensione all'età di 60

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)
tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

anni sia costituita quasi esclusivamente da donne, mentre la categoria che può ottenerla solo dall'età di 65 anni è costituita quasi esclusivamente da uomini, a meno che tale disposizione non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

2) Qualora disposizioni legislative o di contratti collettivi creino una discriminazione in contrasto con la direttiva 76/207 e siano quindi incompatibili con questa, i giudici nazionali sono tenuti ad eliminare la suddetta discriminazione, con tutti i mezzi possibili, ed in particolare applicando le suddette disposizioni a favore delle categorie svantaggiate, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa, mediante contrattazione collettiva o altro procedimento".

IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE dell'11 settembre 2003:

«Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età - Direttiva 76/207/CEE - Discriminazione indiretta - Giustificazione obiettiva»

LA CORTE dichiara:

1) "Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una disposizione [...] ai sensi della quale il lavoro a tempo parziale per motivi di età può essere concesso solo al pubblico dipendente che, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale in tale ambito, abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora rispetto agli uomini vi siano molte più donne che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal beneficio del lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione, a meno che quest'ultima non sia giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso".