

# Inasprite le sanzioni contro le discriminazioni nel lavoro previste dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

di Rossella Schiavone

La tutela contro le discriminazioni nel lavoro è assicurata dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che è stato recentemente oggetto di modifica ad opera del d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, e l'apparato sanzionatorio collegato è stato per l'occasione notevolmente inasprito.

In virtù delle modifiche apportate all'art. 27 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna:

- 1) è vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
- 2) la discriminazione di cui al punto precedente è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o di paternità anche adottive, ed anche nel caso in cui si tratti di discriminazione indiretta attuata 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;
- 3) è, inoltre, vietata la discriminazione in merito alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché riguardo all'affiliazione ed 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.

L'inosservanza dei divieti di cui al punto 1, 2 e 3 è punita dall'art. 41, comma 2, con l'ammenda da euro 250 ad euro 1.500, in luogo della precedente ammenda che andava da euro 103 ad euro 516. Alle contravvenzioni per le violazioni dei succitati divieti di discriminazione è applicabile l'istituto della prescrizione obbligatoria ex art. 15 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124, per cui accertata la violazione al datore di lavoro sarà prescritta la cessazione immediata del comportamento illegale ed il ripristino della legalità. Qualora il datore di lavoro ottemperi alla prescrizione entro i termini stabiliti, lo stesso sarà ammesso al pagamento di  $\frac{1}{4}$  dell'ammenda massima, pari ad euro 375. Nel caso in cui, all'atto della verifica la legalità sia già stata ripristinata, sarà applicabile la cosiddetta prescrizione ora per allora ed il datore di lavoro sarà ammesso direttamente al pagamento di euro 375. Anche la violazione del divieto di discriminazione diretta ed indiretta di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 198/2006 e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, è sanzionata dall'art. 42, comma 1, per cui anche in questo caso l'ammenda va da euro 250 ad euro 1.500 ed è applicabile la prescrizione obbligatoria ed eventualmente la prescrizione ora per allora. L'art. 29 del Codice delle pari opportunità vieta qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera e la violazione è sempre punita con l'ammenda da euro 250 ad euro 1.500 ed è applicabile la prescrizione obbligatoria ed eventualmente la prescrizione ora per allora. Ai sensi del modificato art. 30, comma

1, le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. Il comma 2 dello stesso articolo è stato abrogato, mentre è rimasto immutato il comma 3 per cui gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. Anche il successivo comma 4 è rimasto inalterato per cui le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata. Ancora, la violazione dei commi 1, 3 e 4 dell'art. 30 è sanzionata con l'ammenda da euro 250 ad euro 1.500 ed è applicabile la prescrizione obbligatoria ed eventualmente la prescrizione ora per allora. Ad onore del vero rimane sanzionato dall'art. 41 anche il comma 2 dell'art. 30 che è però stato abrogato.

Il d.lgs. n. 5/2010 ha, inoltre, introdotto l'art. 30-*bis* del d.lgs. n. 198/2006 relativo al divieto di discriminazione diretta ed indiretta nelle forme pensionistiche complementari collettive e specificatamente per quanto riguarda:

- il campo dell'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni di accesso;
- l'obbligo di versare i contributi ed il calcolo degli stessi;
- il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata ed al mantenimento del diritto alle prestazioni.

È tuttavia consentita la fissazione di livelli differenti per le prestazioni ma solo se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita, mentre nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite – finanziate mediante capitalizzazione – possono variare alcuni elementi sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime. Nonostante l'introduzione di questa nuova tipologia di divieto di discriminazione, poiché la modifica di cui al comma 2 dell'art. 41 ha interessato solo l'importo dell'ammenda, la violazione di tale divieto rimane non sanzionata. Altro inasprimento ha interessato l'inottemperanza agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni di cui agli artt. 37 e 38 del Codice delle pari opportunità. In virtù delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 5/2010, nel caso di discriminazioni di carattere collettivo, i datori di lavoro che non ottemperino:

- alla sentenza che ordini loro di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate,
- al decreto del giudice che ordini l'immediata cessazione del comportamento pregiudizievole in caso di ricorso in via d'urgenza, o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione sono puniti con l'ammenda fino ad euro 50 mila o l'arresto fino a 6 mesi, e non è più, quindi, applicabile l'art. 650 del Codice penale per l'inosservanza dei provvedimenti dell'autorità che prevede pene inferiori. In caso di violazione dell'art. 37, rimane la previsione del pagamento di una somma pari ad euro 51 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versare al fondo di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 198/2006. La pena dell'ammenda fino ad euro 50 mila o l'arresto fino a 6 mesi sono previsti anche per i datori di lavoro che non ottemperino al decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro – di cui al comma 1 dell'art. 38 del d.lgs. n. 198/2006 – che ordini la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Anche alla non ottemperanza agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni di cui agli artt. 37 e 38 del Codice delle pari opportunità è applicabile l'istituto della prescrizione obbligatoria *ex art.* 15 del d.lgs. n. 124/2004, per cui il datore di lavoro che ottempererà, entro il termine prescritto, alla prescrizione impartita dal personale ispettivo – che ordinerà la cessazione del comportamento

illegale ed il ripristino della legalità con l'osservanza degli ordini giudiziari – sarà ammesso al pagamento di ¼ dell'ammenda massima, pari ad euro 12.500.

In conclusione si evidenzia che, in virtù delle modifiche di cui al d.lgs. n. 5/2010, fra le discriminazioni che possono portare ad un decreto del tribunale ai sensi dell'art. 38 del d.lgs. n. 198/2006 è stata inserita anche la violazione delle norme di cui all'art. 11 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, ovvero del:

- divieto di lavoro notturno, dalle ore 24 alle 6, per le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino all'anno del bambino;
- non obbligo di prestare lavoro notturno per:
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,
  - la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. 5 febbraio 1992, n. 104.

***Rossella Schiavone***

Responsabile dell'unità operativa Provvedimenti amministrativi  
Direzione provinciale del lavoro di Ravenna

\* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.