



a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

## Discriminazioni sul lavoro: la tutela I rimedi offerti al lavoratore per reagire

IL CONTINUO mutare della società moderna porta a confrontarci con una popolazione sempre meno omogenea sotto il profilo della razza (concetto che pur viene negato in radice), dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali ecc...

Spesso una reazione istintiva a un tale fenomeno è quella della chiusura, volta alla preservazione dei propri valori, con la conseguente emarginazione di tutti coloro che in qualche modo possono apparire «diversi».

In tale contesto un pun-

to sensibile è costituito dall'accesso e dallo svolgimento dell'attività lavorativa, per la pregnanza di tali dimensioni nella vita di relazione e per i tuttora ricorrenti squilibri tra una parte datoriale forte e il lavoratore, in posizione di subordinazione gerarchica.

Ma le condotte discriminatorie in ambito lavorativo sono effettivamente considerate antigiusuridiche dal nostro ordinamento?

E quali sono i rimedi offerti al lavoratore per reagire contro di esse?



## Le ipotesi previste

Dopo la Costituzione la prima rilevante introduzione normativa antidiscriminatoria in materia di lavoro è stata introdotta dal combinato disposto degli artt. 4 della l. 604/66, 15 della l. 300/79 (Statuto dei lavoratori) e 3 della l. 108/90.

In base a tali norme è nullo l'atto o il patto con i quali, per le medesime ragioni, il lavoratore viene licenziato o discriminato nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti e nei provvedimenti disciplinari ovvero si subordina l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o meno ad un'associazione sindacale (art. 15 Stat. Lav.).

E' altresì nullo il licenziamento irrogato per ragioni di credo politico, di fede religiosa, di appartenenza ad un sindacato o di adesione ad attività sindacali, di adesione ad uno sciopero.

Detto licenziamento è sanzionato con la reintegrazione del lavoratore discriminato nel suo posto di lavoro e con il risarcimento del danno, a prescindere dal numero dei dipendenti del datore di lavoro.

Un salto di qualità nella tutela è avvenuto con il d.l.vo 9 luglio 2003 n. 216, di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Trattasi di una normativa che riguarda sia l'accesso al lavoro che lo svolgimento del rapporto ed è espressamente applicabile tanto al settore privato

che a quello pubblico.

In essa si rinviene una più ampia e flessibile nozione di discriminazione (art. 2), distinta in: «diretta», quando una persona, per religione, per convinzione personale, per handicap, per età o per orientamento sessuale è trattata meno favorevolmente di quanto in analoga situazione sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona (ad esempio, si dispone il trasferimento ad altra sede di un soggetto, perchè di tendenza omosessuale); in «indiretta», quando attraverso un atto o un comportamento di per sé neutro possa determinarsi l'identica situazione della discriminazione diretta (ad esempio, si pone in essere una complessa procedura di mobilità interna, formalmente basata su esigenze aziendali, al solo scopo di trasferire il lavoratore di tendenza omosessuale); e in «molestia», espressa da quei comportamenti indesiderati, posti in essere per i medesimi motivi già elencati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (ad esempio, si fanno girare nell'ambiente di lavoro pubblicazioni antisemite, allo scopo di mortificare il lavoratore di religione ebraica).

Differenze di trattamento, tuttavia, possono essere giustificate (art. 3) in presenza di oggettive esigenze dovute alla peculiarità del lavoro o alle condizioni nelle quali si

svolge, quando sono obiettivamente appropriate e necessarie alla realizzazione di obiettivi legittimi

sul mercato del lavoro (si pensi all'ipotesi di selezione di persone che dovranno interpretare, in un

film, i «mille» di Garibaldi, che notoriamente erano giovani e non di colore; si pensi, per quanto ri-

guarda l'età, al fine di garantire la tutela dei giovani o dei lavoratori anziani).



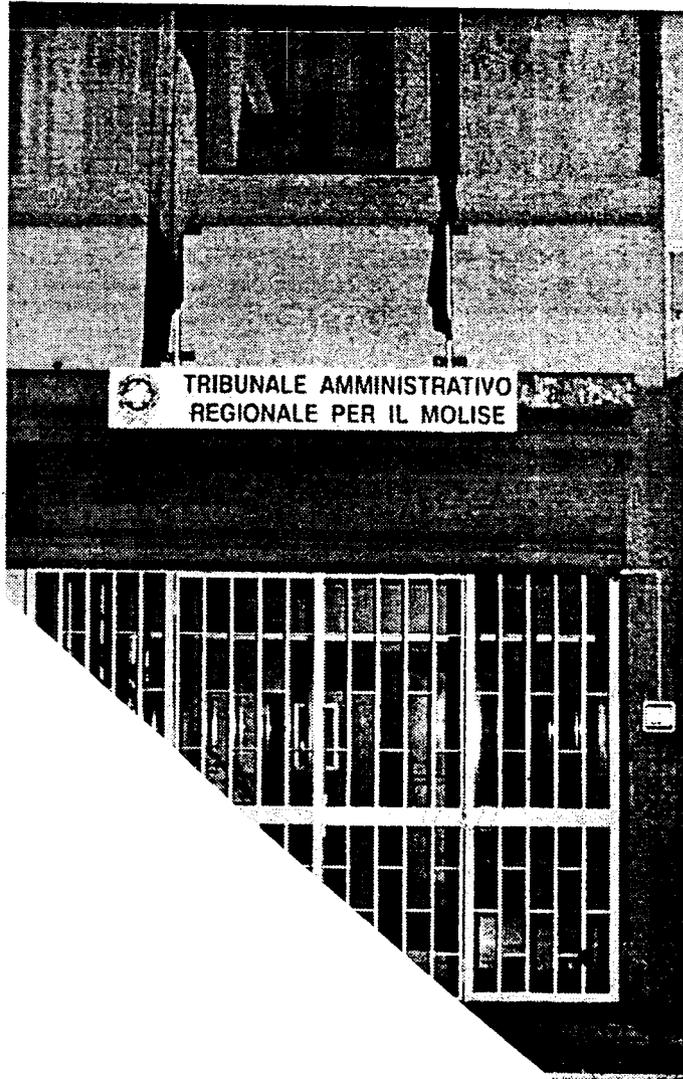
## Come difendersi

Avverso gli atti e i comportamenti discriminatori si può agire (art. 4) dinanzi al giudice del lavoro (o al TAR, per i dipendenti del residuale settore pubblico non privatizzato), con un apposito procedimento, introdotto con ricorso, dall'interessato o, in suo nome e conto (o anche solo a sostegno) dalle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale (art. 5).

Il giudice procede senza formalità, nella garanzia del contraddittorio, agli atti di istruzione indispensabili, per poi emettere un'ordinanza che, se affermativa dell'avvenuta discriminazione, detterà misure immediatamente esecutive, che varranno a ripristinare l'ordine giuridico violato (ad esempio, si annullerà il licenziamento o il trasferimento o l'ordine di servizio ritenuti, di fatto, espressione di una discriminazione, nei sensi precisati). E' importante sottolineare la previsione di un peculiare regime dell'onere della prova, che non è a carico della parte convenuta (come, in verità, espressamente previsto dalla succitata direttiva comunitaria), bensì, secondo i canoni generali, del ricorrente, il quale potrà però produrre in giudizio elementi di

fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, anche di tipo statistico (ad esempio, il lavoratore che

riterrà di essere stato licenziato per il solo fatto di aver manifestato contro la guerra in Iraq potrà



produrre le ripetute pregresse esternazioni del soggetto contro cui agisce, pur in sè legittimamente favorevoli a quell'intervento militare), sui quali il giudice potrà fondare un giudizio presuntivo, ex art. 2729 c.c..

Siamo in presenza, in conclusione, di un istituto dalle notevoli potenzialità di tutela, ma che in quasi due anni non ha avuto alcuna applicazione giurisprudenziale significativa. Ciò può essere dovuto in parte alle difficoltà probatorie delle condotte discriminatorie (il datore di lavoro normalmente discrimina in modo indiretto, attraverso accorgimenti formalmente ineccepibili), in parte alla scarsa conoscenza di questo strumento processuale anche tra gli operatori del diritto e i soggetti sociali.

*Daniele Colucci*

### *Per informazioni*

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti  
Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)