



IN piena estate (27 luglio 2005) è entrato in vigore, in esecuzione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, il decreto n. 145/2005 in materia di divieto di discriminazioni per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Il decreto in parola (che in Italia, secondo la direttiva europea, avrebbe dovuto, comunque, trovare attuazione entro il termine del 5 ottobre 2005) integra le disposizioni già vigenti in materia di realizzazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di lavoro.

A modifica della precedente disciplina legislativa vigente sul tema in questione (l. 9 dicembre 1977, n. 903 e l. 10 aprile 1991, n. 125), il nuovo d.lgs. n. 145/05 fornisce un'analitica definizione dei concetti di discriminazione diretta e indiretta, precisando, altresì, che sono considerate atti discriminatori:

* 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.

Al preciso scopo di rafforzare le tutele concesse ai lavoratori e alle lavoratrici vittime di comportamenti discriminatori e molesti, il decreto sancisce espressamente che gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi, con ciò provvedendo ad integrare le disposizioni contenute nella l. n. 125/1991, in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

L'aspetto di maggiore rilievo, connesso alle novità introdotte dal decreto attuativo della direttiva comunitaria in tema di molestie, consiste nell'introduzione del diritto al risarcimento del danno non patrimoniale (biologico, morale ed esistenziale), in caso di accertamento giudiziale

della sussistenza di atti discriminatori, intesi anche come trattamenti sfavorevoli del datore di lavoro riconducibili ad una reazione, ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto delle norme di legge.

La scelta legislativa di ampliare le conseguenze risarcitorie poste a carico dei datori di lavoro inadempienti sul piano del rispetto del principio di parità normativa tra lavoratori e lavoratrici si pone in linea con i più recenti indirizzi

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



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



Parità uomo-donna: nuove frontiere

La tutela contro le molestie sul posto di lavoro

giurisprudenziali espressi in tema di mobbing durante tutto l'esteso arco temporale di assenza di una disciplina legislativa sanzionatoria del fenomeno delle molestie, sessuali e non, perpetrate nei luoghi di lavoro. Proprio in difetto di leggi sensibili alle problematiche connesse al ristoro dei danni conseguenti ai comportamenti molesti attuati nei luoghi di lavoro, la giurisprudenza aveva, infatti, fatto ricorso al fenomeno sociologico del mobbing. Tuttavia, il ricorso al

mobbing, che si identifica definitivamente in atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica attuati nei confronti di un dipendente, individuato come vittima, aventi l'ulteriore elemento essenziale della attuazione sistematica, ripetuta per un apprezzabile periodo temporale, non è risultato sufficiente a debellare e a scardinare il fenomeno delle molestie nei rapporti di lavoro e ad applicare il divieto di discriminazione.

Elena De Oto



Quando è giustificato *Soppressione del posto e licenziamento*

ANCORA un caso di licenziamento per "motivi oggettivi" viene portato all'attenzione della Corte di Cassazione.

Come è noto, il licenziamento è giustificato da motivi oggettivi quando è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Nell'ipotesi in esame, le ragioni che hanno indotto l'imprenditore ad estromettere il dipendente dall'azienda sono state ravvisate nell'esigenza di una ristrutturazione aziendale.

Sul punto, la Suprema Corte ha, innanzitutto, precisato che una riorganizzazione aziendale può essere giustificata da qualsiasi obiettivo di natura economica, non escluse le esigenze di mercato o il perseguimento di un incremento dei profitti, da realizzare anche attraverso modifiche organizzative (Cass., n. 11678/2005).

In questi casi, il giudice non può sindacare le scelte economico-organizzative del datore di lavoro, ma può solo verificare l'effettiva realizzazione di tali scelte ed il nesso di causalità con il licenziamento. A tal fine, l'imprenditore dovrà dimostrare che vi è stata una reale soppressione del posto cui era addetto il dipendente, e, fornire, l'ulteriore prova dell'impossibilità di collocarlo in un altro settore dell'impresa.

Qualunque ulteriore controllo giudiziale, sui motivi che hanno indotto l'imprenditore a licenziare il lavoratore, contrasterebbe, con il fondamentale principio costituzionale di tutela del diritto di iniziativa economica (art. 41 Cost.). Diritto che si traduce non solo nella creazione dell'impresa, ma che si esprime, anche, in una sua ristrutturazione, riorganizzazione o estinzione, ancorché ciò possa avere delle conseguenze spiacevoli sul piano sociale, quali, come nel caso in questione, il licenziamento di un dipendente.

Delia Giuglicci