

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE



**SFIDA ALLA DISCRIMINAZIONE ED OPPORTUNITA'
PER LE IMPRESE**

MARTEDÌ 30 MAGGIO

🕒 **DALLE ORE 11.00** 🖥️ **ONLINE PIATTAFORMA ZOOM**

Introduzione

- La discriminazione di genere

Avv. Enrica Vetrugno - Responsabile Area Legale Apindustria Confimi Vicenza

Interventi

- Esempio di discriminazione indiretta: la sentenza della Corte di Cassazione n. 9095 del 31/03/2023

Dott. Alberto Pederzoli - Responsabile Area Lavoro di Apindustria Confimi Vicenza

- Certificazione di genere e non solo: perchè e come introdurre la parità di genere in azienda

Avv. Mirta Corrà - Consulente in tema di diversity, pari opportunità e discriminazioni

- La certificazione di parità di genere secondo UNI/PdR 125: aspetti pratici ed operativi

Dott. Marco Omodei Salè - Responsabile Innovazione CSQA

- Vantaggi della certificazione: l'esonero contributivo per le Aziende che la ottengono

Dott. Michael Semenzato - Area Lavoro di Apindustria Confimi Vicenza

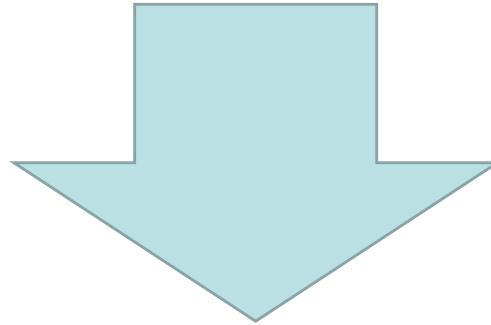
ISCRIVITI

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

- **discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, **una persona è trattata meno favorevolmente** di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga **[intenzionalità]**;
- **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento **apparentemente neutri** possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una **situazione di particolare svantaggio** rispetto ad altre persone **[assenza di intenzionalità]**.

Il licenziamento del disabile effettuato al termine del periodo di conservazione del posto per **malattia** (previsto dal **CCNL**) è **nullo** laddove tale periodo sia uguale tra lavoratori disabili e normodotati, perché **un** **comporto indifferenziato** realizza una «**discriminazione indiretta**»

Problema



Nessun CCNL prevede un periodo di comporto differenziato!!

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Conseguenze: in quanto **nullo perché discriminatorio**, il licenziamento è punito con:

- ✓ La reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro
- ✓ Il risarcimento delle retribuzioni perse dalla data del licenziamento a quella della reintegra (minimo 5 mensilità)
- ✓ Il versamento della contribuzione previdenziale per tutto il periodo di cui sopra
- ✓ Se il lavoratore rifiuta la reintegrazione, ha diritto a un'ulteriore indennità pari a 15 mensilità (non soggetta a contribuzione previdenziale)

N.B.: a prescindere dal numero dei dipendenti occupati

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

La sentenza n. 9095 del 2023 è la **prima pronuncia** della suprema Corte di legittimità.

Essa abbraccia l'**orientamento maggioritario** sul tema, sviluppatosi nella giurisprudenza di merito (Tribunale e Corte d'Appello).

Non si può escludere che futuri pronunciamenti della Corte di Cassazione siano di segno diverso; in tal caso, per dirimere un eventuale contrasto di opinioni, potrebbero intervenire le Sezioni Unite della stessa Corte, in funzione nomofilattica.

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Recenti pronunciamenti **conformi** alla sentenza di Cassazione:

- ✓ Tribunale di Parma, Sent. 09/01/2023, n. 1
- ✓ Tribunale di Mantova, Sent. 22/09/2021, n. 126
- ✓ Tribunale di Verona, Ord. 21/03/2021
- ✓ Tribunale di Spoleto, Ord. 03/03/2019
- ✓ Tribunale di Milano, Sent. 26/07/2022
- ✓ Tribunale di Milano, Sent. 02/05/2022

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Recenti pronunciamenti **difformi** rispetto alla sentenza di Cassazione:

- ✓ Tribunale di Lodi, Sent. 12/09/2022, n. 19
- ✓ Tribunale di Vicenza, Ord. 09/03/2022
- ✓ Corte d'Appello di Torino, Sent. 26/10/2021 (che ritiene non sussistere la discriminazione indiretta se il CCNL prevede un periodo di comporta *prolungato*, come nel caso dei settori dell'industria metalmeccanica)

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Il contenzioso giudiziale formatosi in Italia riprende importanti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), chiamata a pronunciarsi sulla **Direttiva n. 2000/78/CE**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Le norme di legge interpretate dai Giudici:

- La già menzionata **Direttiva n. 2000/78/CE**, articoli 2 (nozione di discriminazione) e 5 (soluzioni ragionevoli per i disabili)
- Il **Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216** (che recepisce e attua in Italia la Direttiva n. 2000/78/CE), articoli 2 e 3

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 - Art. 2

*1. Ai fini del presente decreto [...] per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli **handicap**, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:*

*a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per **handicap**, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;*

*b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, **le persone portatrici di handicap**, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.*

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 - Art. 3

*3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle **persone con disabilità**, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle **persone con disabilità** la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.*

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

La norma attuativa italiana (e la Direttiva n. 2000/78/CE) usano indistintamente i termini **handicap** (o portatore di handicap) e **disabile** (o persone con disabilità)

Qual è dunque il campo di applicazione soggettivo delle norme e delle pronunce giudiziali?

Chi sono i soggetti tutelati?

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

È la stessa Sentenza n. 9095 a individuare i **soggetti tutelati**, richiamando concetti elaborati dalla CGUE:

10. Già con la sentenza 11 aprile 2013 [...] la CGUE ha chiarito che la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78/CE, [...] deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata [...]

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Ancora:

*14. La nozione di **handicap/disabilità** quale limitazione risultante da **menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature** che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, ed il principio per cui le direttive normative antidiscriminatorie UE vanno interpretate alla luce della Convenzione ONU, sono stati ribaditi nelle sentenze CGUE [...]*

Per riassumere:

I soggetti tutelati sono i lavoratori che, a seguito di patologie di varia natura, **subiscono menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature**

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

I altri termini, non è dirimente che le patologie siano «certificate» (Legge 104/92, Legge 68/99, ecc.)

Questo pone un altro problema:

la conoscenza e la consapevolezza che può averne il datore di lavoro

Cassazione, Sez. Lav., Sentenza 31 marzo 2023 n. 9095

Anche questo problema viene affrontato, in termini perentori, dalla sentenza 9095:

29. *La discriminazione opera in modo oggettivo ed è irrilevante l'intento soggettivo dell'autore. Non è dunque decisivo [...] l'assunto di parte ricorrente [l'azienda] di non essere stata messa a conoscenza del motivo delle assenze del lavoratore, perché i certificati medici delle assenze inoltrati al datore di lavoro non indicavano la specifica malattia a causa dell'assenza. Va, invero, confermato che la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore [...]*

Che fare?

Dato che l'art. 2110 del Codice Civile rimanda alla contrattazione collettiva (prima alle norme corporative) la disciplina della conservazione del posto per malattia, sono proprio i **contratti collettivi** che devono farsi carico del problema.

Che fare?

Nel frattempo suggeriamo alle aziende di fare le opportune verifiche (per quanto consente la normativa Privacy) circa le patologie di cui soffrono i lavoratori e laddove si prospettino situazioni come quelle descritte (menomazioni gravi e di lunga durata) consultare un esperto, in primis l'Associazione