

Lavoro. Il giudizio degli esperti sul nuovo codice contro le discriminazioni

La par condicio dà forza alle soluzioni conciliative

Più cura nella formazione dei responsabili del personale

Valentina Melis

Un allineamento con le regole europee che rafforza le leggi anti-discriminazione, che già esistono, e spinge verso la loro applicazione. Così alcuni giuslavoristi ed esperti di lavoro sintetizzano la portata del decreto legislativo 5/2010, che sarà in vigore dal 20 febbraio («Gazzetta Ufficiale» 29 del 5 febbraio) e darà attuazione in Italia alla direttiva 54 del 2006 sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro (si veda «Il Sole 24 Ore» di domenica 7 febbraio).

«La prima legge di parità -

spiega Mario Fezzi, presidente dell'Associazione degli avvocati giuslavoristi italiani (Agi) - è la 903/77. Ne sono seguite altre, fino ai giorni nostri, ma di fatto si tratta di normative poco applicate, sia per responsabilità delle aziende, sia per responsabilità dei sindacati. Di fatto, credo che il recepimento di questa direttiva, con l'inasprimento delle sanzioni a carico dei datori di lavoro, potrà portare a un salto culturale e a un maggiore rispetto di queste regole».

In effetti, l'inottemperanza del datore di lavoro al decreto di condanna del giudice per comportamenti discriminatori potrà essere punita con la sanzione pecuniaria fino a 50mila euro o con l'arresto fino a sei mesi. L'inasprimento delle sanzioni (prima quella pecuniaria si fermava, al massimo, a 206 euro) avrà, secondo i tecnici, un importante effetto deterrente.

La consigliera nazionale di parità del **ministero del Lavoro**

Alessandra Servidori, mette però l'accento sulle strade alternative al ricorso in giudizio: «La rete delle 240 consigliere di parità attive nel territorio - spiega - sta collaborando con gli ispettori del lavoro, che ultimamente sono stati aumentati, anche per curare la formazione dei responsabili del personale nelle aziende. Con un adeguato percorso formativo, si possono far comprendere i vantaggi di chi mette in regola i lavoratori e, in caso di controversie, si possono individuare soluzioni conciliative, prima di arrivare al giudice del lavoro. La direttiva europea e il recepimento appena avvenuto in Italia rafforzano gli strumenti che abbiamo per prevenire le discriminazioni ed evitare le cause».

Il decreto legislativo 5/2010, «frutto di oltre un anno di lavoro congiunto tra i **ministeri del Lavoro**, delle Pari opportunità, dell'Economia e delle Politiche comunitarie - continua Servidori - rafforza inoltre nel no-

stro ordinamento «l'inversione dell'onere della prova in materia di discriminazioni sul lavoro: non sarà la vittima di una scelta discriminatoria a dover provare questa situazione ma sarà colui che è accusato a doversi difendere e a dimostrare l'infondatezza dell'eventuale denuncia».

Per l'avvocato giuslavorista Luca Boneschi, poi, il decreto allarga il campo delle misure anti-discriminazione a una sfera più ampia, rispetto al binomio uomo-donna: «L'articolo 27 del Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/06, ndr) - spiega - è modificato: la norma che esordiva con «È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro», recita ora «È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro», includendo così, oltre a quella sessuale, qualsiasi discriminazione, anche basata sulla razza, sull'età o sulla religione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

