

Diritto antidiscriminatorio

PROFILI GENERALI DI DIRITTO SOSTANZIALE E TUTELE PROCESSUALI

Auditorium "A. Zoli" Palazzo di Giustizia - Firenze

Venerdì 5 aprile 2019

LE DISCRIMINAZIONI PER RAGIONI POLITICHE E SINDACALI

Avv. Alberto Piccinini



L'evoluzione Della Tutela Antidiscriminatoria

Prima fase:

tutela contro le discriminazioni «ideologiche»

- Art. 4 L. 604/1966: Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata

- **Art. 15 L. 300/1970: atti discriminatori**

È **nullo** qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) **subordinare l'occupazione** di un lavoratore alla condizione che **aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale** ovvero cessi di farne parte;
- b) **licenziare** un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua **affiliazione o attività sindacale** ovvero della sua **partecipazione ad uno sciopero**.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai **patti o atti diretti** a fini di discriminazione **politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso**,
(quest'ultimo comma è stato così sostituito dall'art. 13 l. 903/1977)

... di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali *(quest'ultimo comma è stato così sostituito dall'art. 4 Dlgs. 216/2003)*

CARTA EUROPEA PER I DIRITTI DELL'UOMO (CEDU, 1951)

ARTICOLO 14

Divieto di discriminazione

*Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le **opinioni politiche** o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.*

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA (2000)

(GIURIDICAMENTE VINCOLANTE A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL TRATTATO DI LISBONA)

ARTICOLO 21

Non discriminazione

- 1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le **opinioni politiche** o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.*
- 2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.*

La tutela contro le discriminazioni **sindacali e politiche** è ricompresa nella nozione di «*belief*»?

Direttiva 2000/78/CE


Testo inglese

«The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment».


Testo italiano

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati Membri il principio della parità di trattamento».

in particolare, in questo secolo

affiancamento di ulteriori gruppi svantaggiati da tutelare:
anziani, migranti extracomunitari, disabili, omosessuali.

Direttiva 2000/78/CE:

stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di
occupazione e di condizioni di lavoro

Fondamento:

Trattato di Amsterdam (1997) individua il campo di applicazione della tutela
antidiscriminatoria: «*combat discrimination based on sex, racial or ethnic
origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation*»



Ma **sembra** perdersi per strada la tutela politica e sindacale

SANZIONI

Il licenziamento DISCRIMINATORIO INDIVIDUALE è sanzionato con la REINTEGRAZIONE
anche DOPO la legge Fornero e il *Jobs Act*

Lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015



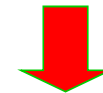
ART. 18, COMMA 1, Legge
300/1970 (Legge Fornero)



ART. 3 L. 108/1990

ART. 3 DELLA 108/90 e' nullo il licenziamento "determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 604 del 1966 e dell'articolo 15 della legge n. 300 del 1970 indipendentemente dalla motivazione adottata".

RICHIAMANO



ART. 2 DEL Dlgs. n. 23/2015
(Jobs Act)



ART. 15 L. 300/70

"...a causa dell'affiliazione o attività sindacale o partecipazione ad un sciopero".



il successivo comma estende la sanzione della nullità "ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali"

DISCRIMINAZIONE SINDACALE COLLETTIVA
due diversi strumenti processuali:

A) denuncia per comportamento antisindacale:

Art. 28 L. 300/70)

B) speciale procedimento in materia di discriminazione:

Art. 28 D.lgs. n. 250/2011 - Art. 702 bis c.p.c.

LA GUERRA DEI TRE ANNI TRA FIOM E FIAT

QUATTRO CASI

- 1) I tre licenziamenti di Melfi
- 2) Il mancato riconoscimento delle «deleghe sindacali»
- 3) La rappresentanza sindacale negata
- 4) La mancata assunzione a Pomigliano degli iscritti FIOM

Premessa:

2011 : FIAT esce da Confindustria e Federmeccanica per poter stipulare con UGL CISL e UIL un nuovo accordo di «primo livello» sostitutivo del CCNL che prevede **RSA** in luogo delle **RSU**.

La FIOM non firma il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)

1) I tre licenziamenti di Melfi 2010-2013

Ricorso ex art. 28 L. 300/70

Luglio 2010: licenziamento dei due delegati RSU Fiom dello stabilimento SATA di Melfi Barozzino e Lamorte e dell'iscritto FIOM Pignatelli, accusati di aver impedito, in occasione di uno sciopero, il transito di un carrello contenente materiale per rifornire i reparti.

Decreto del Tribunale di Melfi del 9.8.2010: i licenziamenti vengono dichiarati illegittimi e antisindacali

Sentenza Tribunale di Melfi del 15.7.2011: il decreto viene riformato

Sentenza Corte d'Appello di Potenza del 13.3.2012: la sentenza di primo grado viene riformata a sua volta in favore dei lavoratori

Corte di Cassazione n. 18368 del 31.3.2013: conferma Corte d'Appello di Potenza respingendo il ricorso della FIAT

2) Il mancato riconoscimento delle «deleghe» sindacali

La FIAT ometteva di effettuare le trattenute sulle buste paga richieste dagli iscritti FIOM e di riversarli all' O.S. in quanto non firmataria del CCSL



Numerosi ricorsi per comportamento antisindacale ex art. 28:

23 accolti (e solo 3 respinti)

riconoscendo che

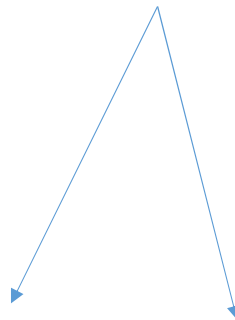


La cessione del credito era avvenuta ai sensi dell'art. 1260 c.c. che NON presuppone il consenso del debitore

3) La rappresentanza sindacale negata

L'art 19 dello Stat. Lav. prevede che possano costituirsi RSA **solo** da parte delle associazioni sindacali **firmatarie del contratto applicato in azienda.**

Un modo indiretto per escludere la rappresentanza del sindacato maggiormente rappresentativo a livello nazionale nel settore metalmeccanico?



Comportamento discriminatorio per motivi antisindacali?

Quasi 30 ricorsi per comportamento antisindacale ex art. 28 L. 300/70.

Quattro Giudici sollevano questione di costituzionalità.

Corte Cost. del 23.7.2013 n. 231



Illegittimo l'art. 19 *"nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, **abbiano comunque partecipato alla negoziazione** relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda»*

4) La mancata assunzione a Pomigliano degli iscritti FIOM

Luglio 2011 Accordo al Ministero del lavoro tra FGA e FIM, UILM, FISMIC

- ricorso alla CIGS (“per cessazione dell’intera attività” da parte di FGA) per tutti i 4367 lavoratori occupati presso lo stabilimento.
- “Passaggio” dei dipendenti (il cui primo *step* era previsto, per il 40% dei lavoratori, entro luglio 2012) secondo l’accordo separato 29.12.2010, «senza l’applicazione di quanto previsto dall’art. 2112 cod. civ.» mediante **dimissioni** dei lavoratori da FGA seguite da **riassunzioni** degli stessi lavoratori da parte di FIP.

A partire dal mese di **marzo 2011** sono iniziate le assunzioni da parte di FIP.

A marzo 2012 erano stati **assunti 1893** lavoratori (circa il 40% dei dipendenti di FGA collocati in CIGS, come previsto dall'accordo 6.7.2011) di cui nessuno iscritto alla Fiom

Ricorso ex art. 702 *bis* c.p.c. (art. 28 Dlgs. 150/2011)

al Tribunale di Roma – Sezione Lavoro

Art. 28 Delle controversie in materia di discriminazione

1. Le controversie in materia di discriminazione di cui ... all'articolo 4 del Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 ... sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo.
2. E' competente il Tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.

Eccezione di controparte → La libertà sindacale è garantita dall'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, ma **non** è tra quelle richiamate dall'art. 28 Dlgs. 150/11

Art. 2. D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216

Nozione di discriminazione

Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, 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 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 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 di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Art. 4. D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216

Tutela giurisdizionale dei diritti

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono **aggiunte** le seguenti: « di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o **sulle convinzioni personali**».
2. La tutela giurisdizionale avverso gli **atti e i comportamenti di cui all'articolo 2** si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. (...)
4. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, puo' dedurre in giudizio, **anche sulla base di dati statistici**, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.
5. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, **al risarcimento del danno anche non patrimoniale**, ordina la **cessazione del comportamento**, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché **la rimozione degli effetti**. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un **piano di rimozione delle discriminazioni accertate**.

Per il **Tribunale di Roma (Ordinanza 21.6.2012)** «l'affiliazione sindacale del lavoratore è sicuramente riconducibile al concetto di *convinzioni personali* attenendo al modo di intendere le relazioni tra le parti sociali e il modo di porsi rispetto alla parte datoriale»

Concetti ripresi e sviluppati da **Corte d'Appello di Roma 9.10.2012**

Eccezione subordinata di controparte



L'adesione a un'associazione sindacale come motivo di discriminazione rientra nell'**esimente** di cui all'art. 3, comma 3 del D.lgs. 216/2003?

Art. 3., comma 3, D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216

Ambito di applicazione

*«Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività d'impresa, **non** costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'art. 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima».*

Dagli atti di controparte:

«Volendo ricorrere ad un esempio, la mancata assunzione di una o più domestiche extracomunitarie o di religione islamica non è discriminatoria se consegue alla dichiarazione di indisponibilità a lavorare il sabato o ad operare in cucina; la mancata assunzione di uno o più assistenti di volo, iscritti a partiti politici o sindacati, che rifiutano la divisa o i turni notturni non è discriminatoria se le regole contrattuali collettive prevedono divisa e turni notturni»

Dal ricorso per Cassazione di controparte:

*«Invero, il pregiudiziale e fermissimo **rifiuto**, ribadito anche nel ricorso introduttivo della trattativa e poi nei contenuti del **contratto specifico di primo livello** del 29.12.2010, nonché della versione del 13.12.2011 (che regolano l'organizzazione del lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori e più in generale tutti gli aspetti della vita di fabbrica dei dipendenti della Fip e di tutte le aziende del Gruppo Fiat) appare assolutamente **incompatibile con lo svolgimento dell'attività lavorativa che deve collocarsi in un contesto aggregato, coordinato e retto da regole** (peraltro negoziate con la maggior parte dei sindacati) **necessariamente eguali per tutti**»*

SE MI ACCUSANO DI AVER ROTTO UN VASO

Una considerazione finale sul concetto di religione e convinzioni personali

Dal discorso del 3 gennaio 2008 di Barak Obama dopo la vittoria alle primarie dello Iowa

TESTO INGLESE



«Hope is the bedrock of this nation.

*The believe that our destiny is not written **for us** but **by us**».*

TRADUZIONE ITALIANA



«La speranza è il fondamento di questa nazione.

La convinzione che il nostro destino non è scritto per noi ma da noi».

GRAZIE