

Discriminazione di genere e part time

a cura di Maria Melizzi, consulente legale

La recentissima sentenza pronunciata dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, n.4313 del 19 febbraio 2024, rappresenta un precedente di notevole importanza nell'ambito del tema delle discriminazioni, in particolare della "discriminazione di genere" nel contesto lavorativo.

La sentenza ha giudicato il ricorso proposto alla Suprema Corte da parte dell'Agenzia delle entrate" che aveva impugnato le pronunce di primo e secondo grado, entrambe a favore della lavoratrice, riconoscendola vittima di un comportamento discriminatorio.

L'impiegata part time aveva denunciato il carattere discriminatorio del comportamento datoriale quando, nella selezione interna per la progressione economica orizzontale (progressioni non legate ad avanzamenti di carriera, ma, comunque, meritate secondo parametri che includono l'anzianità di servizio), era stata penalizzata, in termini di punteggio, rispetto ai colleghi uomini, che lavoravano full time.

Gli ambiti della pronuncia della Suprema corte sono due:

- "non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell'orario di lavoro e riduzione dell'anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche";
- essendo in stragrande maggioranza il numero delle donne, rispetto agli uomini, che chiede di usufruire del part time, svalutare questa soluzione lavorativa ai fini delle progressioni economiche orizzontali, significa nei fatti, penalizzare e discriminare le donne rispetto agli uomini con riguardo a tali miglioramenti di trattamento economico.

Sebbene l'anzianità vada di pari passo con l'esperienza, non è detto che, a parità di anzianità lavorativa, il lavoratore full-time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, "la quantità di ore svolte non assume una rilevanza determinante, essendo, sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto": è necessario, valutare, a seconda del caso concreto, circostanze quali il tipo di mansioni svolte, la modalità di svolgimento ecc.).

Il D.Lgs. 198/2006 , all'articolo 25, comma 2, afferma che "è discriminazione indiretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che metta, di fatto, "i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso", La legge, dunque, "non richiede la sussistenza di comportamenti o atti illeciti o discriminatori anche sotto altro profilo, ma soltanto il risultato finale della discriminazione, da valutare sul piano della realtà sociale e non solo delle forme giuridiche".

Nel caso in esame, i giudici del merito sono partiti dal dato statistico della presenza di donne che, in stragrande maggioranza tra i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate, chiedono di usufruire del part-time e sono arrivati alla conclusione che "svalutare il part-time ai fini delle progressioni economiche orizzontali, significa, nei fatti, penalizzare le donne rispetto agli uomini, con riguardo a tali miglioramenti di trattamento economico".

La conclusione a cui è giunta la Suprema Corte è di fondamentale importanza nella gestione di un problema quanto mai attuale quale quello della “discriminazione di genere” su cui raramente la Cassazione si era espressa e mai in modo così esplicito.

Siamo nell’ottica della sicurezza sul lavoro in cui le leggi si esprimono a favore di una “auspicata” assoluta “uniformità di trattamento e di tutela” delle lavoratrici e dei lavoratori: l’articolo 28, comma 1, del decreto 81/2008 – “Oggetto della valutazione dei rischi” contiene un esplicito riferimento alle discriminazioni di genere tra i rischi presenti nell’ambiente di lavoro, che devono essere valutati dal datore di lavoro.

Nella fattispecie in esame, il datore di lavoro, che ha visto respinto, il proprio ricorso in Cassazione, ha mantenuto un comportamento discriminatorio verso la lavoratrice ricorrente.

“La preponderante presenza di donne nella scelta per il lavoro a tempo parziale è da collegare al notorio dato sociale del tuttora prevalente loro impegno in ambito familiare e assistenziale, sicché la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part-time andrebbe a penalizzare, indirettamente, proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell’accesso al mondo del lavoro” (Cass. Sez. lavoro, n. 4313 del 19 febbraio 2024).