

Corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria

9° incontro - venerdì 14 GENNAIO 2022

LE DISCRIMINAZIONI PER RAGIONI POLITICHE E SINDACALI

Avv. Alberto Piccinini

STU
DIO DAL 1977
ASSO
CIATO LEG
ALE

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)*

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*»

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

RICHIAMANO


ART. 3 L. 108/1990


ART. 15 L. 300/70

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 addotta".

"...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.

DUE CASI FIAT

- 1) I tre licenziamenti di Melfi
- 2) La mancata assunzione a Pomigliano degli iscritti FIOM

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) 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. 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**.

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.

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».

Sull'interpretazione degli artt. 2 e 4 del D. lgs 216/2003

- 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**

In altro caso.....

- **Cassazione n. 1/2020 del 2 gennaio 2020:** *Sicuramente l'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una **ideologia di natura diversa da quella religiosa**, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee, credenze suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati.*

VICENDA RIDER

- Premessa: a seguito all'art. 2 del d.lgs 81/15, specie dopo la conversione in legge del DL n. 101/19 (cd. decreto dignità) per i lavoratori **autonomi etero-organizzati** anche su piattaforma, **l'integrale estensione delle norme a tutela del lavoro subordinato.**
- Rispetto al compenso: è legittimo il cottimo?

art. 47 quater del d.lgs 81/15 (inserito dalla legge di conversione): i **CCNL** stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **possono** definire criteri di **determinazione del compenso** complessivo *che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.*

- **Invece in assenza di sottoscrizione di** *ai medesimi lavoratori deve essere **garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale***”.
 - Trattative al Ministero del Lavoro con le organizzazioni sindacali della Cgil, unitamente a Cisl e Uil e Assodelivery nei mesi precedenti l’agosto del 2020.
 - **Assodelivery stipulava in segreto il 15 settembre 2020 un accordo con una sola organizzazione sindacale non rappresentativa e non convocata al ministero del lavoro per la negoziazione** (Unione Generale dei Lavoratori) con disposizioni peggiorative rispetto alla contrattazione affine sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
-
- A decorrere dal 3 novembre 2020 Deliveroo **ha risolto tutti i contratti di collaborazione in corso** imponendo ai rider quale condizione imprescindibile per proseguire le attività di consegna la sottoscrizione del nuovo modello di contratto standard che recepisce il CCNL Ugl Rider . La quasi totalità dei rider della convenuta ha dovuto accettare le nuove condizioni di lavoro imposte ed ha quindi sottoscritto il nuovo modello di contratto standard per continuare a lavorare.

- **Il Ministero del Lavoro** che con nota **17 del 19 settembre 2020**, ha rilevato l'inidoneità del contratto collettivo formulando censure sui suoi contenuti nonché sulla rappresentatività dell'organizzazione firmataria rispetto alle previsioni normative dal d.lgs 81/15.

•

- **Il Tribunale Amministrativo del Lazio con sentenza 3 agosto 2021 n. 1075** nel respingere l'impugnativa promossa da Assodelivery avverso la circolare ministeriale 17 del 19 novembre 2020 ha affermato in particolare che *“a prescindere dal fatto che l'organizzazione sia una sola (..) la parte contrattuale deve essere maggiormente rappresentativa. E la ricorrente non ha fornito questa prova. Peraltro, la tutela dei rider è esplicitamente assunta tra i fini di tutela che le organizzazioni adenti a Cgil, Cisl e Uil si sono date, insieme alle rappresentanze del sindacalismo autonomo di base, nell'ambito di quella categoria merceologica, secondo una scelta libera di determinazione del perimetro dell'azione rappresentativa contrattuale”*.

•

Azioni giudiziarie promosse al fine di evidenziare il carattere discriminatorio di tale modus operandi.

- Ricorsi ex art. 28 d. lgs 150/2011
- Ricorsi ex art. 28 Stat. Lav.

Ricorsi ai sensi dell'art. 28 D. Lgs 150/2011

- **Il Tribunale di Palermo con ordinanza del 12 aprile 2021, in un giudizio promosso ai sensi art. 28 D Lgs. n. 150/2011** nei confronti di un'altra azienda associata ad Assodelivery che aveva effettuato la medesima condotta descritta nel capitoli che precedono **dichiarava la nullità**, per il suo carattere discriminatorio per motivi sindacali **della risoluzione anticipata** – a questo punto senza giusta causa - **del contratto a termine**.

L'ordinanza veniva confermata dalla **Corte d'Appello di Palermo con sentenza 23 settembre 2021**.

Alcuni passaggi interessanti:

La Corte richiama quella giurisprudenza **secondo** cui i contratti o gli accordi collettivi aziendali, **applicabili** a tutti i lavoratori dell'azienda, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, **non si applicano** a quei lavoratori che, *“aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, **ne condividono l'esplicito dissenso** dall'accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e diverso”* (vedi: Cass. 28 maggio 2004, n. 10353; Cass. 18 aprile 2012, n. 6044).

Prosegue poi la Corte: *“Individuato, dunque, nella libertà di espressione della militanza sindacale del Pace lo specifico fattore di rischio sussistente nella fattispecie, e **chiarita la tutelabilità del dissenso contrattuale quale espressione di tale libertà sindacale**, occorre indagare **se le modalità** con cui allo stesso, parimenti che agli altri lavoratori, è stata avanzata **la proposta dell'adesione al nuovo modello** di contratto di collaborazione, adeguato al CCNL da poco siglato sul piano nazionale dall'associazione di categoria Assodelivery con la UGL, **abbiano leso tale diritto**: poiché in tale lesione deve eventualmente ravvisarsi l'ubi consistam della natura discriminatoria della condotta agita nei suoi confronti. A tal proposito ritiene la Corte che la Social Food s.p.a. ha effettivamente compiuto un atto di **discriminazione indiretta**, nella misura in cui ha prospettato ai lavoratori, ove non acconsentissero alla sottoscrizione del nuovo contratto, **quale unica alternativa, l'immediata risoluzione (anticipata, rispetto alla sua naturale scadenza) del contratto in corso di esecuzione**; si è trattato, infatti, a ben vedere, di una condotta che ha fortemente coartato la libertà negoziale dei collaboratori, costringendoli, di fatto, ad accettare le nuove condizioni contrattuali, a pena di perdita del rapporto di lavoro.”*

Ricorsi ai sensi dell'Art. 28 Legge n. 300/1970 - Stat. Lav.

- **Tribunale di Bologna del 30 giugno 2021:**
- inidoneità del CCNL UGL Rider a derogare alle norme di cui al d.lgs 81/15, *“Accerta e dichiara l’illegittimità dell’applicazione ai riders, da parte di Deliveroo Italy s.r.l., del contratto sottoscritto da UGL Rider ed ordina a Deliveroo Italy s.r.l. di astenersi dall’applicare detto accordo ai propri riders.”*.
- **Tribunale di Firenze sentenza 23.11.2021.**

Per la parte che interessa la **discriminazione sindacale**, la decisione si caratterizza per essere una delle poche pronunce giudiziarie in tema di “sindacato di comodo”.

Caso Ryanair

Il contratto collettivo aziendale stipulato ai sensi della legge irlandese, che regola il rapporto di lavoro del **personale di cabina degli aeromobili**, definita “**Estinzione del contratto**”, prevede:

“Questo accordo rimarrà in vigore per tutto il tempo che il personale di cabina di R. contratti direttamente con il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro (work stoppages) o qualunque altra azione di natura sindacale. Se R. o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto dovrà intendersi annullato inefficace e qualunque incremento retributivo o indennitario (allowance) o cambio turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato”, nonché della condotta della società o delle prassi aziendali di escludere qualsiasi rapporto con le organizzazioni sindacali, inibendo allo stesso personale l’affiliazione collettiva e rivendicazioni collettive.

Cass., Sez. Un., 21 luglio 2021, n. 20819

il sindacato promuoveva ricorso art. 28 Dlgs. 150/2011 per l'accertamento del carattere discriminatorio e la correlata tutela legale.

le SS.UU. ribadiscono che “ l'espressione “convinzioni personali” deve essere interpretata in tale contesto, come formula di chiusura del sistema, nel senso che le opinioni del lavoratore, che possono riguardare temi diversi tra cui anche l'esercizio dei diritti sociali (associazione sindacale, sciopero), anche con una proiezione dinamica e fattuale (adesione ad una associazione sindacale, esercizio del diritto di sciopero), non possono legittimare una condotta discriminatoria, che cioè non consenta al lavoratore di esercitare in situazione di parità i propri diritti.

GRAZIE



Avv. Alberto Piccinini
piccinini@studiolegaleassociato.it
Tel 051220171 - 051 238071 Fax 051220179
via San Felice n. 6 40122 Bologna
socio Comma2 www.comma2.it
socio Agi www.giuslavoristi.it
P.IVA 03002960379
www.studiolegaleassociato.it