



Comitato per le Pari Opportunità

Roma, 29 FEB. 2008

Alla Direzione Centrale del  
Personale  
Ufficio Relazioni Sindacali  
ROMA

e p. c. Al Comitato per le Pari Opportunità  
dell'Emilia Romagna  
BOLOGNA

Alla Direzione Centrale del  
Personale  
Ufficio Selezione e Inserimento  
ROMA

Allegati: n. 1  
Prot. n. 2008/40

**Oggetto: Procedure di riqualificazione criteri di preferenza adottati per il punteggio.**

Il Comitato per le Pari Opportunità della Regione Emilia Romagna ha inoltrato per competenza allo scrivente la segnalazione di una lavoratrice dell'Agenzia, riguardante i criteri di attribuzione del punteggio e di formazione delle graduatorie relative alle procedure di riqualificazione del personale.

In particolare si lamenta che per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, applicando gli attuali criteri - sulla base dei quali l'esperienza professionale viene proporzionalmente commisurata al servizio effettivamente prestato nel corso dell'anno - si verrebbe a creare una doppia penalizzazione, una

prima volta, nel calcolo del punteggio iniziale, ed una seconda volta, in relazione ai titoli preferenziali in caso di parità di punteggio.

A fronte di tale situazione, l'interessata ipotizza una possibile violazione del principio di non discriminazione, sancito dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, ed asserisce che la suddetta decurtazione potrebbe costituire, altresì, una forma di discriminazione indiretta in contrasto con l'art. 4, comma 2 della Legge 10 aprile 1991, n. 125.

A sostegno dell'assunto richiama il parere reso il 30 novembre 1994 dal Comitato Nazionale Pari Opportunità - istituito in seno al Ministero del Lavoro - con riferimento ad analoga fattispecie verificatasi in altra realtà lavorativa - Banca Imi S.p.a. - secondo il quale non sarebbe legittimo richiedere alle dipendenti con contratto a tempo parziale, un maggior periodo di tempo per accedere alla qualifica superiore, in quanto si tratterebbe di una prassi discriminatoria contrastante con l'art. 4, comma 2 della L. 125/91 e con l'art. 3, comma 1 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Tanto premesso, ad avviso dello scrivente, la tesi esposta nell'istanza in esame appare meritevole di attenta considerazione.

Ed invero, come evidenziato nel parere richiamato, una prassi che prolunghi di fatto i tempi necessari per il passaggio alla qualifica superiore, pur essendo apparentemente neutra in quanto applicabile a tutti i dipendenti, finirebbe per svantaggiare ingiustamente le lavoratrici che, per poter attendere ai propri lavori di cura, abbiano avuto necessità di ricorrere al lavoro a tempo parziale.

Al riguardo si osserva, peraltro, che, come correttamente rilevato nel suddetto parere, il contenuto professionale della prestazione resa nell'ambito di tali rapporti, dal punto di vista qualitativo, non differisce da quello espresso dai lavoratori con contratto a tempo pieno, atteso che i dipendenti a tempo parziale nell'espletamento delle proprie mansioni devono garantire, comunque, competenze analoghe a quelle possedute dal restante personale.

Il requisito dell'esperienza professionale, rilevante ai fini delle progressioni di carriera, dunque, non può essere rigidamente ancorato, in termini

proporzionali, al periodo di servizio concretamente prestato nel corso dell'anno, ma dovrebbe tener conto della professionalità richiesta per l'espletamento delle mansioni concretamente svolte dal dipendente.

La prassi in esame potrebbe effettivamente contrastare con la normativa che tutela le pari opportunità e con i principi comunitari presenti nell'Ordinamento, così come espressamente ribaditi nelle pronunce della Corte di Giustizia CEE, citate dal Comitato Nazionale a supporto del proprio parere.

La tesi esposta trova oggi conferma anche nelle disposizioni contenute nella Direttiva del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche, recentemente emanata, di concerto, dal Ministro Per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dalla Ministra Per i Diritti e le Pari Opportunità.

Si rileva, infine, che l'attuale normativa, ulteriormente evolutasi a seguito dell'emanazione di importanti testi legislativi a tutela delle pari opportunità e del part-time (art. 4 D.lgs. 61/00, art. 25 D.lgs. n. 198/2006), sembra deporre in senso ancor più favorevole rispetto al quadro normativo esistente all'epoca in cui venne reso il più volte citato parere (1994).

In particolare, l'art. 25 del citato decreto n. 198, nel vietare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, al secondo comma definisce come tale qualsiasi "disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, apparentemente neutri" che possano determinare una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

In effetti, tra i comportamenti vietati dalla norma in esame potrebbe essere ricondotta anche la prassi in parola, nella misura in cui comporti un allungamento dei tempi previsti per le progressioni di carriera, realizzando di fatto un'ipotesi di discriminazione indiretta, come tale vietata dall'Ordinamento, a danno delle lavoratrici che, per motivi attinenti ai lavori di cura, abbiano dovuto optare per i contratti a tempo parziale.

Non può sottacersi, infine, che il legislatore sembri aver guardato con particolare favore anche ai contratti di lavoro a tempo parziale in sé considerati, così come si evince dalla normativa che li regola e, in particolare, dal decreto

legislativo n° 61/00, che all'art. 4, sancisce espressamente il principio di non discriminazione, diretta ed indiretta, a tutela dei lavoratori che abbiano optato per tale tipo di contratto.

Questo Comitato, pertanto, invita codesta Direzione a voler valutare in un'ottica di azioni positive, ai sensi e per gli effetti della normativa in esame, i criteri per l'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza professionale, ai fini delle prossime progressioni di carriera, in modo da garantire effettive pari opportunità anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, in conformità ai principi espressi dalle vigenti disposizioni legislative.

IL PRESIDENTE DEL COMITATO

Maria Antonietta Ferrari

