

Legge 6 giugno 2008, n. 101

4 Agosto 2008

Nella legge n. 101/08 in oggetto sono state, tra l'altro, rafforzate le tutele per le lavoratrici madri e i lavoratori padri i quali, al rientro dal congedo per maternità o paternità, potranno beneficiare dei miglioramenti apportati alle condizioni di lavoro che sarebbero spettati agli stessi durante tale assenza.

Detta novità è stata introdotta durante l'esame parlamentare per la conversione del decreto - legge n. 59/08 e con la pubblicazione della citata legge n. 101 nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 7 giugno scorso, ed entrata in vigore l'8 giugno 2008.

Il Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità già prevedeva il diritto delle lavoratrici di rientrare nella stessa unità produttiva in cui erano occupate all'inizio della gravidanza, o in un'altra nell'ambito del Comune di residenza, e di restarvi fino a che il bambino non avesse compiuto un anno di età, nonché il diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti.

Ora la lavoratrice ha anche il diritto di beneficiare di ulteriori miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi oppure in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

La legge n. 101/08 contiene, altresì, altre importanti novità in materia di parità di trattamento sia tra persone di diversa razza e origine etnica, di cui al D.lgs. n. 215/03, che in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ex D.lgs n. 216/03.

In particolare, è stata corretta la ripartizione dell'onere della prova della discriminazione. La disciplina comunitaria pone tale onere in capo al convenuto, se la vittima espone in giudizio fatti dai quali si possa desumere una discriminazione diretta o indiretta.

Al contrario, il legislatore nazionale si era limitato a prevedere la possibilità per la suddetta vittima della discriminazione di fornire, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, anche a carattere presuntivo, ma in termini gravi, precisi e concordanti.

Con la legge n. 101 viene spostato in capo al convenuto - qualora sussista una forte presunzione di colpevolezza - l'onere di provare la non sussistenza della discriminazione.

Come già detto, sono state apportate modifiche anche al D.lgs n. 216/03 sulla legittimazione ad agire in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, la quale viene estesa ad associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa.

Infine, la legge n. 101 modifica il numero massimo dei componenti delle cosiddette delegazioni speciali di negoziazione.

Trattasi dell'organismo che nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie, ha il compito di negoziare l'accordo istitutivo del Comitato aziendale europeo (Cae) o l'attuazione della procedura di informazione e consultazione dei lavoratori. Il provvedimento in parola elimina il riferimento ad un numero fisso pari a 18 componenti e lega invece il tetto di che trattasi al numero degli Stati membri.