

PARERE DEL COLLEGIO ISTRUTTORIO DEL COMITATO NAZIONALE DI PARITA' SU TEST DI GRAVIDANZA ENTE POSTE

Il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità, nel mese di marzo 2000, ha ricevuto due segnalazioni provenienti dalla C.G.I.L. Comunicazioni della Regione Sicilia e dalla Consigliera Provinciale di Parità di Catania, con le quali si denunciava una discriminazione nell'accesso al lavoro nella Filiale delle Poste Italiane S.p.A di Catania derivante dalla richiesta da parte della Direzione della Filiale stessa di un test di gravidanza alle lavoratrici da assumere con contratto a tempo determinato.

Il Collegio Istruttorio, investito della questione, ha dato avvio all'istruttoria, chiedendo chiarimenti e precisazioni alla Direzione delle Poste Italiane con note del 13/4/2000 e del 30/8/2000.

Nella risposta pervenuta al Collegio si è sostenuto che:

- - Le lavoratrici a tempo determinato sono assunte esclusivamente per il recapito postale, quindi non sarebbe possibile adibirle, a mansioni diverse, come avviene normalmente con le lavoratrici a tempo indeterminato ove si trovino in gravidanza e non possono essere adibite a mansioni pesanti e faticose.
- - Le Poste Italiane richiedono un certificato medico di idoneità alle mansioni da svolgere in caso di assunzione secondo quanto previsto dall'art. 5 del contratto collettivo.
- - I contratti a tempo determinato vengono attivati esclusivamente per le attività eccezionali di recapito della corrispondenza e rispondono ad una politica di ristrutturazione aziendale.
- - La procedura in questione viene attivata in tutto il territorio nazionale.
- - Detti contratti vengono autorizzati dalle strutture centrali della società.

Il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità in base ai risultati dell'istruttoria compiuta ha espresso il proprio

PARERE

Si rileva in primo luogo come il richiamo all'art. 5 del C.C.N.L. a norma del quale ai lavoratori da assumere viene richiesto un certificato medico da cui risulti l'idoneità specifica al lavoro appare nel caso in specie irrilevante, giacchè l'accertamento di tale stato non si estende di certo allo stato di gravidanza, che non può in alcun caso essere considerato uno stato di inidoneità al lavoro.

In questo senso deve ritenersi che sia l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, che l'art. 1 della legge n. 903/77 escludono che sia lecito imporre tests di gravidanza nella fase dell'assunzione, configurandosi, nel caso ciò avvenga, una violazione sia del divieto di indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale dei lavoratori e delle lavoratrici sia del divieto di discriminazioni fondate sullo stato di gravidanza o maternità. Per altro, tale comportamento è da ritenersi in contrasto anche con la più recente normativa di tutela della privacy, ed in particolare con le disposizioni in tema di trattamento dei dati sensibili (legge n. 675/96), nonché con l'art. 1 del Decreto Legislativo n. 645/96 che, ai fini dell'attivazione delle misure di tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere, fa espresso riferimento all'informazione al datore di lavoro del proprio stato da parte delle lavoratrici, con ciò escludendo che tale accertamento possa avvenire per iniziativa del datore stesso.

Va infine ricordato che l'Italia ha di recente ratificato la Convenzione OIL sulla protezione della maternità, del 9 giugno 2000, che vieta espressamente i testi di gravidanza ai fini dell'assunzione.

La stessa Società, del resto, pare concordare con detta impostazione, giacchè, nel caso di assunzione con contratti a tempo indeterminato di lavoratrici da adibire al recapito della corrispondenza, sembrerebbe non richiedere l'indicato accertamento di gravidanza e, nel caso le assunte si trovino in stato di gravidanza, si limiti ad adibirle temporaneamente a mansioni equivalenti nell'area di appartenenza.

Vi è tuttavia da prendere in considerazione le obiezioni avanzate dalla Direzione delle Poste di Catania in ordine alla necessità per la Società di ottemperare al divieto di adibire le donne in gravidanza a lavori faticosi o pericolosi, la cui elusione potrebbe dar luogo a conseguenze di carattere civile, penale e amministrativo, e al tempo stesso di "perseguire l'obiettivo strategico del recupero di adeguati livelli di qualità" attraverso l'assegnazione di carichi lavorativi che appaiono in contrasto con la su citata norma lavorativa.

La considerazione di tali esigenze precluderebbe la possibilità di adibire le lavoratrici assunte a tempo determinato a mansioni equivalenti, così come previsto dalla legge. In questo caso, infatti, dato lo specifico interesse dell'impresa di disporre di lavoratori addetti al recapito della corrispondenza, non vi sarebbero altre mansioni che risultino "equivalenti".

Vi è però da rilevare in proposito che la legge risolve altrimenti il conflitto di interessi che si potrebbe potenzialmente porre fra le esigenze dell'impresa e la tutela di un bene costituzionalmente protetto qual'è la maternità, disponendo che, nel caso sia impossibile adibire le lavoratrici a mansioni equivalenti o, al limite inferiori (art. 3, 4° Comma legge n. 1204/71), esse vengano poste in astensione anticipata dal lavoro, su disposizione del Servizio Ispezione del lavoro, percependo in tal caso il trattamento di maternità da parte dell'ente previdenziale. Il costo della tutela viene in tal modo socializzato attraverso l'intervento del sistema di sicurezza sociale, senza gravare più direttamente o unicamente sull'impresa. Tale soluzione si applica, ovviamente, anche nel caso in cui la lavoratrice venga assunta con contratto a tempo determinato.

I principi riferiti si applicano, tuttavia, nel presupposto della legittimità del ricorso ai contratti a tempo determinato, circostanza che, nel caso in esame, appare quanto meno dubbia alla luce di buona parte della giurisprudenza sul tema.

La causa indicata come specificamente legittimante i contratti a termine dalla Direzione della Filiale, ai sensi del Contratto Collettivo, e cioè "esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione degli assetti occupazionali in corso ed in ragione della graduale introduzione di nuovi processi produttivi..." non pare, infatti, sussistere in relazione al servizio di recapito della corrispondenza. Esso costituisce infatti uno dei servizi istituzionali delle Poste Italiane e non può dunque considerarsi una esigenza di carattere eccezionale, tantomeno per l'assunzione in "determinati luoghi ed in alcuni periodi dell'anno". Mentre la sostituzione del personale in ferie, indicata anch'essa quale esigenza eccezionale per l'assunzione a termine costituisce invece una ulteriore, specifica causa contrattuale di possibile ricorso al contratto a termine, che non può quindi sovrapporsi all'altra.

Esula dai compiti di questo Collegio pronunciarsi in merito alla legittimità in via generale del ricorso ai contratti a termine; è invece suo compito rilevare le conseguenze direttamente ed indirettamente discriminatorie per le donne dell'uso improprio di tale strumento, ravvisabili nelle ricadute negative in termini occupazionali per il personale femminile che il comportamento della società determina.

Poiché risulta da quanto riferitoci dalla Direttrice della Filiale di Catania che la prassi qui censurata corrisponde a "criteri dettati in via generale dalla Società Poste Italiane per tutte le Filiali", questo Collegio invita la suddetta Società a rivedere tali criteri adottando comportamenti conformi alla normativa prima richiamata informando tempestivamente il Collegio dei provvedimenti adottati.