

numero 2/IX-1999

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche
Diretta da Luciano Spagnuolo Vigorita e Marco Biagi



ESTRATTO

Giuffrè Editore

Lavoro a tempo parziale, *job sharing* e discriminazioni indirette

Cristina Alessi

Sommario

1. *Part-time, job sharing* e discriminazioni indirette: il caso *Hill - Stapleton c. The Revenue Commissioners, Department of Finance* (Corte di Giustizia, sentenza 17 giugno 1998, causa C-243/957). 2. La giustificazione delle discriminazioni indirette. In particolare: il criterio delle « ragioni economiche ». 3. Il criterio dell'anzianità di servizio. Sulla presunta differenza tra *part-time* e *job sharing*.

1. *Part-time, job sharing* e discriminazioni indirette: il caso *Hill - Stapleton c. The Revenue Commissioners, Department of Finance* (Corte di Giustizia, sentenza 17 giugno 1998, causa C-243/957).

La questione affrontata dalla Corte di Giustizia nella sentenza *Hill-Stapleton* (1) riguarda il caso di due lavoratrici, entrambe assunte presso i *Revenue Commissioners* con un contratto di *job sharing* (2), le quali, all'atto del passaggio all'impiego a tempo pieno, si sono viste riconoscere un'anzianità di servizio pari alla metà della durata del loro impiego a tempo frazionato (3), retrocedendo così nella scala classificatoria. Il provvedimento del datore di lavoro era stato fondato sulla considerazione che solo l'impiego a tempo pieno permetterebbe di conseguire l'esperienza necessaria per accedere al superiore livello di inquadramento; pertanto, nella trasformazione del rapporto da tempo frazionato a tempo pieno dovrebbe tenersi conto del servizio effettivamente prestato, e non della mera durata del rapporto. Secondo le ricorrenti, un simile criterio deve ritenersi indirettamente discriminatorio, poiché nel regime di impiego a tempo frazionato risultavano occupate nella stragrande maggioranza donne (99,2% del personale assunto con tale contratto).

La particolarità della sentenza in commento risiede da un lato nel fatto che per la prima volta la Corte si occupa del contratto di *job sharing* e dall'altro dalla soluzione data ad alcune questioni di grande rilievo in tema di discriminazioni indirette.

Richiamando la sua ormai consolidata giurisprudenza in materia (4), la Corte ribadisce che

note

(1) Corte di Giustizia 17 giugno 1998, causa C- 243/95, *Hill, Stapleton/ The Revenue Commissioners, Department of Finance*, in *DPL*, 1998, p. 2486 e ss. Per un primo commento si v. Roccella M., 1998; Spattini S., 1998; Fantuzzi C., 1999.

(2) Il *job sharing* è il contratto con il quale due (o più) lavoratori assumono in solido un'obbligazione di lavoro subordinato corrispondente a un posto a tempo pieno, restando liberi di dividersi tra loro l'orario di lavoro, ma con l'obbligo di sostituirsi vicendevolmente in caso di impedimento. Per maggiori dettagli sia consentito il rinvio ad Alessi 1995. Il *job sharing* è attualmente "disciplinato" nel nostro ordinamento da una circolare ministeriale (Circ. n. 43/98). Si v. il commento di Tiraboschi M., 1998.

(3) La Corte utilizza tale terminologia con riferimento al *job sharing*. Il contratto di lavoro delle due ricorrenti prevedeva lo svolgimento di attività lavorativa per un orario pari alla metà dell'orario normale di lavoro.

(4) La giurisprudenza della Corte si è formata inizialmente in materia di libera circolazione dei lavoratori: si v. Roccella 1997. Per le discriminazioni di sesso si v. Corte di Giustizia 13 maggio 1986, causa C- 170/84, *Bilka*, in *RaccGC*, 1986, p. I-1628; Corte di Giustizia 27 giugno 1990, causa C- 33/89, *Kowalska*, in *Racc GC*, 1990.

**Discriminazioni
indirette**
Cristina Alessi

si ha discriminazione indiretta quando un provvedimento, benché formulato in modo neutro, « di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini, a meno che non sia giustificato da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso » (punto 24 della sentenza). La nozione in parola, elaborata dalla Corte in assenza di una definizione della discriminazione indiretta nelle fonti comunitarie (Roccella M. 1997, p. 127 e ss.; Barbera M., 1991), ha poi trovato riconoscimento di recente nella direttiva sull'onere della prova (5), che ha recepito pienamente le indicazioni della Corte medesima. In particolare, la definizione della direttiva risulta interessante per quel che riguarda la giustificazione delle discriminazioni indirette, sulla quale si avrà modo di tornare.

Il riconoscimento dell'esistenza di una discriminazione indiretta nell'ipotesi di un provvedimento svantaggioso nei confronti dei lavoratori assunti con il contratto di *job sharing* è fondato dalla Corte sulle stesse considerazioni che l'hanno sempre portata a concludere in tal senso con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time*. In effetti, anche per il *job sharing* possono valere le medesime considerazioni circa la maggiore propensione delle donne a scegliere regimi ridotti di orario per far fronte ai propri obblighi familiari (Hervey T., 1993, p. 194), il che risulta dimostrato nei fatti dalla percentuale di lavoratrici impiegate in siffatti rapporti di lavoro (punto 41 della sentenza). In questi casi, in particolare, risulta fondamentale per l'accertamento della discriminazione indiretta l'uso delle prove statistiche, essendo quelle che più efficacemente permettono di valutare la maggiore incidenza di un determinato provvedimento sulle donne (Barbera M., 1994, p. 69 e ss.). Non c'è dubbio, infatti, che « la particolarità del giudizio di accertamento delle discriminazioni indirette è data dalla natura prevalentemente quantitativa dei fenomeni dai quali va inferita la qualificazione giuridica della fattispecie dedotta in giudizio », sicché « l'uso delle prove statistiche assolve pertanto un'importante funzione di agevolazione dell'onere della prova » (Barbera M., 1991, p. 247). Del resto, la stessa Corte di giustizia aveva già sottolineato la rilevanza delle prove suddette nei giudizi relativi alle discriminazioni indirette (6), e la sentenza *Hill* rappresenta un'ulteriore conferma della posizione in esame (Roccella M., 1998, p. 2484). La Corte, inoltre ha avuto modo di recente di precisare il suo orientamento in materia, in un caso in cui un provvedimento nazionale era considerato dalle ricorrenti di carattere indirettamente discriminatorio. In tale occasione, ha infatti affermato che « l'esistenza di statistiche significative sarebbe sufficiente a dimostrare un'incidenza sproporzionata e a porre l'onere della prova di una giustificazione in capo all'autore del provvedimento che si presume discriminatorio » (7). Da questo punto di vista, l'accoglimento della nozione di discriminazione indiretta nella direttiva sull'onere della prova non può che far concludere per l'ammissibilità di simili mezzi di prova a favore della parte attrice, in modo che quest'ultima possa fornire « elementi di fatto in base ai quali si possa presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta » (8). La direttiva è infatti incentrata sull'agevolazione dell'onere della prova a favore della parte ricorrente (9), alla cui base sta il principio della disponibilità dei mezzi di prova. In altre parole, le previsioni comunitarie sembrano dar ragione a quella parte della dottrina italiana che, con riguardo alle previsioni della legge

note

(5) Direttiva 93/80/CE del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, in *GUCE* n. L 014 del 20 gennaio 1998, p. 6 e ss.

(6) A partire dalla sentenza 17 ottobre 1989, *Danfoss*, causa C-109/88, in *RIDL*, 1990, II, p. 275 e ss, che riguardava un caso in cui, a causa della mancanza di trasparenza del sistema retributivo adottato dal datore di lavoro, la disparità di trattamento era stata provata confrontando le retribuzioni medie di uomini e donne. La Corte precisa che se « i lavoratori di sesso femminile » non avessero tale opportunità « sarebbero privati di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni davanti al giudice nazionale » (punto 13 della sentenza).

(7) Corte di Giustizia 9 febbraio 1999, Causa C-167/97 *Regina/Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith e Laura Perez*, disponibile nel sito internet: <http://www.lex.unict.it/eurolabor>. Il caso, sollevato dalla *house of Lords*, riguardava un'indennità per il licenziamento ingiustificato concessa ai soli lavoratori aventi un'anzianità di servizio di almeno due anni. Secondo le ricorrenti, il criterio usato dal legislatore inglese aveva un impatto proporzionalmente più sfavorevole nei confronti delle donne, dimostrabile attraverso il ricorso a prove statistiche.

(8) Direttiva 97/80/CE, art. 4. In dottrina si è sottolineata l'importanza che possono assumere le prove statistiche anche nell'accertamento delle discriminazioni dirette. Si v. Barbera M., 1991, p. 240.

(9) L'insegnamento della Corte di giustizia sembra aver avuto un certo influsso sul contenuto della direttiva in parola. In *Enderby*, infatti, la Corte ha affermato che « l'inversione dell'onere della prova è ammessa, qualora risulti necessaria per non privare i lavoratori presumibilmente vittime di una discriminazione di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni »: Corte di Giustizia 27 ottobre 1993, *Enderby*, causa C-127-92, in *RaccGC*, 1993, p. I-5566, punto 14 della sentenza.

n. 125/91 in materia, aveva sostenuto che non era stata introdotta una vera e propria inversione dell'onere della prova, trattandosi piuttosto di una « parziale liberazione dell'onere probatorio del soggetto che deduce in giudizio la fattispecie discriminatoria » (Rapisarda Sassoon C., 1994, p. 79; nello stesso senso Guarriello F., 1992, p. 191).

Discriminazioni
indirette
Cristina Alessi

2. La giustificazione delle discriminazioni indirette. In particolare, il criterio delle « ragioni economiche ».

Come si è accennato, la Corte non ha incontrato difficoltà nel riconoscere l'esistenza di una discriminazione indiretta nel caso di un trattamento svantaggioso riservato ai *job sharers*, data la netta prevalenza di donne assunte con il contratto in parola rispetto agli uomini. Sotto questo profilo, la situazione non è diversa « da quella che, ovunque in Europa, caratterizza il *part-time* » (Roccella M., 1998, p. 2484) e, più in generale, i lavori cd. atipici. Il problema diviene allora quello di valutare la fondatezza delle giustificazioni addotte dal datore di lavoro rispetto al provvedimento sfavorevole. È appena il caso di ricordare, infatti, che la principale differenza tra le discriminazioni dirette e quelle indirette risiede nel fatto che le prime, una volta provate, non ammettono giustificazioni, mentre la prova dell'esistenza delle seconde può essere vinta da parte del datore convenuto dalla dimostrazione che i criteri utilizzati sono « obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso » (punto 34 della sentenza. In dottrina Barbera M., 1994), secondo il costante insegnamento della Corte (10).

All'affermazione sopra riportata si è spesso accompagnata, nella giurisprudenza della Corte, la valutazione dell'idoneità dei motivi addotti dal datore di lavoro ai fini della giustificazione di un provvedimento indirettamente discriminatorio. La sentenza *Hill* non rappresenta un'eccezione da questo punto di vista, poiché la Corte giunge a concludere che « un datore di lavoro non può giustificare una discriminazione derivante da un regime di impiego a tempo frazionato con il solo motivo secondo cui l'eliminazione di una discriminazione del genere comporterebbe un aumento delle sue spese » (punto 40 della sentenza). Una simile svalutazione delle giustificazioni basate sulle ragioni economiche sembra in contrasto con la più recente giurisprudenza della Corte comunitaria. In *Enderby* (11), ad esempio, una discriminazione salariale tra dipendenti che svolgevano mansioni riconosciute di pari valore era stata giustificata in relazione alla situazione del mercato del lavoro (si v. Ellis E., 1994, p. 393); in quel caso, infatti, il datore di lavoro aveva sostenuto che il più alto livello retributivo riconosciuto ai dipendenti con mansioni di farmacisti (in prevalenza uomini) rispetto ai logopedisti (in prevalenza donne) era dovuto alla scarsità di candidati per la prima funzione e alla conseguente necessità di offrire un incentivo per « attrarre » tali candidati (punto 24 della sentenza *Enderby*). L'ammissibilità del ricorso a ragioni economiche a giustificazione di una discriminazione indiretta era stata affermata già a partire dalla sentenza *Bilka* (12), nella quale tuttavia la Corte aveva precisato che i mezzi scelti dal datore di lavoro in base ad « un'effettiva esigenza dell'impresa » dovevano essere « idonei a raggiungere l'obiettivo in questione » e « a tal fine necessari » (Si v. Hervey T., 1993, p. 60 e ss.). Secondo la dottrina, lo stretto legame instaurato in *Bilka* tra le ragioni giustificatrici e l'attività produttiva dell'impresa portava in ogni caso a escludere « la possibilità di addurre generiche difese in termini di costi d'impresa o di esigenze di mercato » (Barbera M., 1991, p. 254; nello stesso senso Hervey T., 1993, p. 72). Si può allora ritenere che la sentenza *Hill*, proprio per « la nettezza con cui la Corte ha escluso che, nel caso di specie, possa farsi valere una giustificazione basata su ragioni economiche » (Roccella M., 1998, p. 2485) rappresenti in realtà un ritorno a concezioni più restrittive rispetto a quelle espresse in *Enderby*. Le ragioni di un simile ripensamento possono forse individuarsi nell'approvazione, intervenuta *medio tempore*, della direttiva sull'onere della prova e nelle discussioni che ne hanno accompagnato l'emanazione. L'art. 2 della direttiva stabilisce infatti che « sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata di individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da

note

(10) Si v., da ultimo, le sentenze 6 febbraio 1996, *Lewark*, causa C-457/93, in *RaccGC*, 1996, p. I-243; 2 ottobre 1997, *Kording*, causa C-100/95, disponibile nel sito Internet dell'Università di Catania, indirizzo www.unict.it/eurolabor/cortegius/causa100-95.htm

(11) Corte di Giustizia 27 ottobre 1993, *Enderby*, cit.

(12) Corte di Giustizia 13 maggio 1986, *Bilka*, cit.

**Discriminazioni
indirette**
Cristina Alessi

ragioni *obiettive* non basate sul sesso ». L'accoglimento di quello che è stato definito "*test Bilka*" (Hervey T., 1993) all'interno della direttiva può aver indotto la Corte a un ritorno alle sue posizioni originarie: come dire che la Corte si è fatta influenzare dall'influenza della sua stessa giurisprudenza (sottolinea la corrispondenza tra *Bilka* e la Direttiva sull'onere della prova Ellis E., 1998, p. 383, nt 17).

Meritano inoltre alcune considerazioni le ulteriori ragioni addotte dalla Corte per giustificare la propria presa di posizione. Il riferimento è al punto 41 della sentenza *Hill*, nel quale si legge che, nella stragrande maggioranza dei casi, coloro che optano per il tempo frazionato lo fanno « al fine di conciliare lavoro e oneri familiari, nozione che comprende sempre il fatto di allevare i figli ». La constatazione sembra, invero, del tutto ovvia; la stessa recente direttiva sul lavoro a tempo parziale riconosce al contratto in parola, fra l'altro, la funzione di consentire « di riconciliare la vita professionale e la vita familiare » (13) (Jeffery M., 1998, p. 190). Senonché la Corte prosegue affermando a chiare lettere che « la politica comunitaria in questo ambito consiste nell'incoraggiare e, se possibile, nell'adeguare, le condizioni di lavoro agli oneri familiari » (punto 42 della sentenza). La considerazione svolta risulta, in effetti, piuttosto distante da quanto sostenuto nella discussa sentenza *Stoeckel* (14) sul lavoro notturno, là dove si leggeva che « la direttiva (76/207/CEE, n.d.a.) non ha lo scopo di disciplinare questioni attinenti all'organizzazione della famiglia o di modificare la ripartizione delle responsabilità all'interno della coppia » (punto 17 della sentenza). Il mutamento di pensiero della Corte su un punto tanto delicato può forse attribuirsi all'evoluzione in atto nel campo della politica sociale comunitaria; il problema della conciliazione tra tempi di cura e tempi di lavoro, cioè tra responsabilità lavorative e familiari è infatti da qualche tempo oggetto di intervento diretto da parte del legislatore comunitario. Un esempio è offerto proprio dalla direttiva sul lavoro a tempo parziale già citata che, sebbene la dottrina ne abbia già segnalato la debolezza (Jeffery M., 1998), è fondata sull'obiettivo di garantire la piena parità di trattamento tra lavoratori *part-time* e *full time*, ma anche su quello di agevolare il ricorso al tempo parziale medesimo quando ciò corrisponda a un preciso interesse del lavoratore. Lo stesso può dirsi per la direttiva sui congedi parentali, in cui lo scopo di assicurare la conciliabilità tra impegni familiari e lavorativi è ancora più evidente. Ulteriori indicazioni nel senso di una maggiore attenzione alla politica sociale in generale, e al profilo dell'uguaglianza tra i sessi in particolare, sembrano provenire inoltre dal recente Trattato di Amsterdam (Adinolfi A., 1998, p. 563 e ss.). Secondo la dottrina, infatti, il Trattato in parola « ha elevato l'uguaglianza tra uomini e donne allo stato di uno degli obiettivi della Comunità » (Ellis E., 1998, p. 380; nello stesso senso Mori P., 1998, p. 575), così come sottolineato nella stessa sentenza *Hill* (15).

Quale che ne sia la ragione, il mutamento di indirizzo della Corte di giustizia sembra quasi un tributo alle molte voci che, in occasione di sentenze in qualche modo "controcorrente", non avevano mancato di criticarne aspramente le posizioni (si pensi al dibattito sollevato dalla sentenza *Stoeckel*). Sembra anzi che un ripensamento sui temi della parità sia in atto, sollecitato anche dai più recenti orientamenti delle istituzioni comunitarie.

3. Il criterio dell'anzianità di servizio. Sulla presunta differenza tra *part-time* e *job sharing*.

La Corte, infine, si sofferma sull'ammissibilità dell'utilizzazione del criterio dell'anzianità di servizio ai fini della giustificazione di un provvedimento indirettamente discriminatorio, confermando il suo ruolo di guida nell'interpretazione delle normative nazionali.

I primi commenti alla sentenza *Hill* hanno sottolineato l'innovatività della stessa a ragione del fatto che per la prima volta la Corte si è occupata del contratto di *job sharing* (Gottardi D., 1998, p. 10; Roccella M., 1998, p. 2483; Spattini S., 1998, p. 481), ritenendo interessante, in particolare, che « come nel caso italiano, anche a livello europeo questa fattispecie venga distinta dal *part-time* » (Spattini S., 1998, p. 481). La considerazione sembra fondata sulle affermazioni contenute nel punto 26 della sentenza, dove si legge che « la differenza

note

(13) Direttiva 97/81/CE, quinto "considerando", in *OJ*, L 14/9 del 20 gennaio 1998.

(14) Corte di Giustizia 25 luglio 1991, *Stoeckel*, causa C-345/89, in *RaccGC*, 1991, p. I-4047 e ss.

(15) In particolare al punto 42: « la protezione della donna nella vita familiare nonché nello svolgimento dell'attività lavorativa è, al pari di quella dell'uomo, un principio ampiamente considerato, negli ordinamenti giuridici degli Stati membri, come il corollario naturale dell'uguaglianza tra uomini e donne, e riconosciuto dal diritto comunitario ».

specifica tra il lavoro a tempo parziale e quello a tempo frazionato consisterebbe nel fatto che quest'ultimo è una ripartizione tra due dipendenti del lavoro e delle responsabilità legate a quest'ultimo » e che « dal lavoratore a tempo frazionato si può pretendere che si dedichi ai suoi compiti a tempo pieno e che coordini la sua attività con quella del suo collega diretto per il buon andamento del lavoro ripartito ». In realtà, la Corte appare semplicemente mettere in evidenza gli innegabili tratti distintivi dei due contratti, ma *non desume da tale differenziazione alcuna diversità al trattamento*. Proprio con riguardo al criterio dell'anzianità di servizio, la sentenza *Hill* è assolutamente in linea con la più recente giurisprudenza comunitaria in materia di *part-time*. Secondo la Corte, infatti, « un lavoratore a tempo frazionato può acquisire la medesima esperienza di un lavoratore a tempo pieno » (punto 32 della sentenza) e poiché « l'avanzamento nella tabella retributiva è il risultato di una valutazione che concerne sia la qualità che la quantità di lavoro svolto » (punto 29 della sentenza), la sola applicazione del criterio del « lavoro effettivo » non può giustificare un trattamento svantaggioso per i *job sharers*. Le affermazioni sopra riportate si ritrovano in numerose decisioni della Corte concernenti il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio per giustificare i trattamenti differenziati riservati ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo parziale (Roccella M., 1998, p. 2484). In *Nimz* (16), in particolare, la Corte sottolinea come le considerazioni secondo le quali i dipendenti assunti a tempo pieno acquisiscono più rapidamente degli altri le capacità e le competenze relative alle mansioni assegnate costituiscono « semplici generalizzazioni riguardanti determinate categorie di lavoratori », che « non consentono di trarne criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso ». Insomma, l'obiettività del criterio dell'anzianità effettiva dipende « dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni esercitate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate » (punto 14 della sentenza). Le medesime considerazioni sono ripetute in pronunce più recenti (17), cosicché si può ritenere che, sul punto, la posizione della Corte sia ormai consolidata. Le indicazioni offerte al giudice nazionale nella sentenza *Hill* non sono dunque diverse da quelle contenute nelle pronunce in materia di contratti di lavoro a tempo parziale; anche nel caso del *job sharing* occorrerà tener conto della natura e del contenuto delle mansioni svolte dai lavoratori ai fini della valutazione della legittimità del ricorso al criterio del lavoro effettivo per l'attribuzione di determinati trattamenti. La pretesa differenziazione tra *part-time* e *job sharing*, dunque, è in realtà inesistente, almeno da questo punto di vista. La Corte, allora, si è più semplicemente limitata a segnalare i tratti differenziali dei due contratti, che sono indiscutibili anche per coloro che, come chi scrive, ritengono il *job sharing*, almeno nell'ordinamento italiano, riconducibile al contratto di lavoro a tempo parziale (sia consentito il rinvio a Alessi C., 1995, p. 129). I recenti tentativi di regolamentazione in via amministrativa del contratto *de quo* (18), oltre ad essere discutibili sotto il profilo del metodo (Roccella M., 1998, p. 2483), non aiutano certo a risolvere i numerosi problemi interpretativi sollevati dalla contitolarità dell'obbligazione di lavoro (come invece pare ritenere Tiraboschi M., 1998, p. 1406). Secondo la circolare, in particolare, la disciplina del *job sharing* dovrebbe essere « rimessa all'autonomia negoziale delle parti » in base all'art. 1322 c.c. (Tiraboschi M., 1998, p. 1407; Pelaggi A., 1998, p. 98), almeno fino all'intervento « di un'auspicabile regolamentazione da parte della contrattazione collettiva nazionale e aziendale ». La soluzione proposta, tuttavia, appare in netto contrasto con l'inderogabilità della normativa lavoristica, e può portare a risultati aberranti, se malamente intesa. Se si ritenesse, ad esempio, che la solidarietà dell'obbligazione di lavoro connaturata al *job sharing* significa che ciascuno dei due lavoratori è obbligato a garantire il corretto adempimento della prestazione lavorativa, allora bisognerebbe concludere per la possibilità di applicare sanzioni disciplinari e finanche il licenziamento *ad entrambi* i lavoratori nel caso di scorretta esecuzione della prestazione imputabile ad uno solo di essi. La soluzione più coerente con il principio della personalità della responsabilità disciplinare sembra allora quella secondo cui ciò che è imputabile ad entrambi i lavoratori è l'assenza ingiustificata (Ichino P., Violi M., 1988, p. 99; Alessi C., 1995, p. 129), mentre per tutte le altre mancanze non può esservi alcuna deviazione dalle regole comuni. Tra l'altro, le difficoltà derivanti dalla riconduzione del *job sharing* ai

note

(16) Corte di giustizia 7 febbraio 1991, Causa C-184/89, *Nimz*, in *RaccGC*, 1991, p. I-319.

(17) Si v., ad esempio, Corte di giustizia 2 ottobre 1997, Causa C-100/95, *Kording*, e Corte di giustizia 2 ottobre 1997, Causa 1/95, *Gerster*, entrambe reperibili nel sito internet: <http://www.lex.unict.it/eurolabor>.

(18) Il riferimento è alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 43/98 del 7 aprile 1998, in *DPL*, 1998, p. 1423 e ss.

239

Discriminazioni indirette

Cristina Alessi

contratti atipici non sfuggono neppure alla citata circolare, poiché la consegna della disciplina del contratto in parola all'autonomia negoziale delle parti non è incondizionata, ma effettuata « ferma restando l'applicabilità della normativa generale del rapporto di lavoro subordinato, per quanto non incompatibile con la particolare natura del rapporto *de quo* ». Inoltre, proprio la circolare ministeriale, dettando un abbozzo di disciplina per il contratto in parola, richiama la disciplina del *part-time*, ad esempio per quanto riguarda la forma e il contenuto del contratto, la retribuzione e la contribuzione previdenziale per la quale viene detto espressamente (sia pure tra virgolette) che « i due lavoratori contitolari del contratto non potranno che essere considerati "assimilati" ai lavoratori a tempo parziale ».

Bibliografia

- Adinolfi A.** (1998), *Le innovazioni previste dal Trattato di Amsterdam in tema di politica sociale*, in *Il Diritto dell'Unione Europea*, n. 2/3, p. 563 e ss.
- Alessi C.** (1995), *Part-time e job sharing*, in *QDLRI*, n. 17, p. 111 e ss.
- Barbera M.** (1991), *Discriminazioni e eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano
- Barbera M.** (1994), *La nozione di discriminazione*, in Ballestrero M.V., Treu T. (a cura di), *Commentario alla legge 10 aprile 1991*, n. 125, in *NLCC*, p. 46 e ss.
- Barbera M.** (1997), *Intervento all'audizione pubblica del Comitato dei diritti della donna del Parlamento Europeo sul tema "Onere della prova nei casi di discriminazione fondata sul sesso"*, in vista dell'adozione del parere del Parlamento sulla proposta di direttiva della Commissione COM (96) 340 in materia di onere della prova, Bruxelles, 25 febbraio, datt.
- Ellis E.** (1994), *Commento alla sentenza Enderby*, in *CMLR*, 31, p. 387 e ss.
- Ellis E.** (1998), *Recent developments in European Community sex equality law*, in *CMLR*, p. 379 e ss.
- Fantuzzi C.** (1999), *Job sharing e parità di trattamento*, in *q. Rivista*, n. 1, p. 73 e ss.
- Gottardi D.** (1996), *I congedi parentali in Europa*, in *LI*, n. 9, p. 15 e ss.
- Gottardi D.** (1998), *Parità di trattamento e job sharing*, in *Guida al Lavoro*, n. 28, p. 10 e ss.
- Guarriello F.** (1992), *Azioni in giudizio*, in Gacta L., Zoppoli L. (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive*, Giappichelli, Torino, p. 186 e ss.
- Hervey T.** (1993), *Justifications for sex discrimination in employment*, Butterworths, London.
- Ichino P., Violi M.** (1988), *Job sharing: un rapporto nuovo tra tempo di lavoro e tempo libero*, in Ichino A., Ichino P., Violi M. (a cura di), *Nuovi strumenti di intervento nel mercato del lavoro*, F. Angeli, Milano, p. 89 e ss.
- Jeffery M.** (1998), *Not really going to work? Of the directive on part-time work, "atypical work" and attempts to regulate it*, in *ILJ*, n. 27, p. 188 e ss.
- Mori P.** (1998), *La parità tra uomo e donna nel Trattato di Amsterdam*, in *Il Diritto dell'Unione Europea*, n. 2/3, p. 571 e ss.
- Pelaggi A.** (1998), *Se fondata su motivi obiettivi estranei al sesso la disparità può trovare una "giustificazione"*, in *Guida al Diritto*, n. 29, p. 97 e ss.
- Rapisarda Sassoon C.** (1994), *La tutela dei soggetti discriminati. Azione individuale, azione pubblica, tentativo di conciliazione*, in Ballestrero M.V., Treu T. (a cura di), *Commentario alla legge 10 aprile 1991*, n. 125, in *NLCC*, p. 73 e ss.
- Roccella M.** (1998), *Job sharing e discriminazioni indirette: la prima pronuncia della Corte di Giustizia*, in *DPL*, p. 2483 e ss.
- Roccella M.** (1997), *La Corte di giustizia e il diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Spattini S.** (1998), *Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale*, in *q. Rivista*, p. 477 e ss.
- Tiraboschi M.** (1998), *La disciplina del job sharing nell'ordinamento giuridico italiano*, in *DPL*, p. 1405 e ss.