

---

# L'ONERE DELLA PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

## JULIE RINGELHEIM (FNRS/UCLouvain, BELGIO)

ERA – DIRITTO COMUNITARIO SULLA PARITÀ DI GENERE – 8 MARZO 2021



Finanziato nell'ambito del "Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza 2014-2020" della Commissione europea

---

## PANORAMICA

- Introduzione
- Ripartizione dell'onere della prova: Come funziona?
- Come stabilire una presunzione di discriminazione?
- Come può essere confutata la presunzione?
- Accesso della ricorrente a informazioni detenute dalla convenuta

## INTRODUZIONE: ORIGINE DI NORME PARTICOLARI SULL'ONERE DELLA PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

- Disparità tra le parti nell'accesso alle prove tipica dei casi di discriminazione
- Pregiudica l'efficacia della protezione contro le discriminazioni

“L'intento di efficacia che in tal modo sottostà alla direttiva deve portare ad interpretare quest'ultima nel senso che comporta adeguamenti alle regole nazionali relative all'onere della prova nelle situazioni specifiche in cui tali adeguamenti sono indispensabili all'attuazione effettiva del principio di parità.” (CGUE, *Danfoss*, C-109/88, Sentenza del 17.10.1989, par. 14)

“Quando, a prima vista, ci si trovi di fronte ad una discriminazione, è il datore di lavoro che deve provare l'esistenza di ragioni obiettive per l'accertata differenza di retribuzione. I lavoratori, infatti, non avrebbero modo di far rispettare il principio della parità delle retribuzioni dinanzi al giudice nazionale, se il fornire elementi che consentono di presumere una discriminazione non avesse la conseguenza d'imporre al datore di lavoro l'onere di provare che la disparità salariale non è in realtà discriminatoria.” (CGUE, *Enderby*, C-127/92, Sentenza del 27.10.1993, par. 18)

## INTRODUZIONE: DISPOSIZIONI DELLE DIRETTIVE SULL'ONERE DELLA PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

- Prima codificazione nell'articolo 4 della direttiva 97/80 del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
- Ora sancito dall'art. 9 della direttiva sulla parità di genere per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e dall'art. 19 della direttiva sulla parità di genere (rifusione)

“Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché **spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione** del principio della parità di trattamento **ove chi si ritiene leso** dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio **abbia prodotto** dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, **elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta**”

## LA RIPARTIZIONE DELL'ONERE DELLA PROVA: COME FUNZIONA?

- Le ricorrenti non sono esonerate dal fornire prove, ma il loro compito è alleggerito.
- Metodo a due fasi:
  - 1. La ricorrente deve produrre **elementi di fatto in base ai quali si possa presumere** che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta, vale a dire dimostrare una presunta discriminazione.
  - 2. Se il Tribunale ritiene che sia stata dimostrata una presunta discriminazione, **la convenuta può provare a confutare tale presunzione** provando che non si è verificata alcuna discriminazione.

## COME STABILIRE UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE?

- Le ricorrenti devono produrre elementi di fatto che siano sufficienti a destare un *sospetto* di discriminazione:
  - “...fornire prove, in base al principio della probabilità prevalente, in base alle quali il tribunale possa concludere, in assenza di una spiegazione adeguata, che il datore di lavoro ha commesso un atto di discriminazione nei confronti della ricorrente”. (Corte d’appello di Inghilterra e Galles, *Igen contro Wong* (2005))
  - “Nella fase iniziale, la ricorrente cerca semplicemente di stabilire una presunzione. Pertanto, non è necessario dimostrare che la conclusione di discriminazione sia la sola spiegazione, anzi quella più probabile, che può essere ricavata dalle prove fornite. È sufficiente che la presunzione rientri nelle conclusioni che possono ragionevolmente essere tratte dagli elementi di fatto.” (Tribunale del lavoro irlandese, *McCarthy contro Consiglio comunale di Cork*, EDA0821, 16.12.2008)

## COME STABILIRE UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE?

- In caso di **discriminazione diretta**, le ricorrenti devono dimostrare che:
  - hanno subito un trattamento sfavorevole (es. domanda di lavoro respinta; disparità di retribuzione; licenziamento);
  - esiste un nesso causale tra questo trattamento sfavorevole e un ambito protetto (vale a dire il sesso).
    - La ripartizione dell'onere della prova è particolarmente utile per dimostrare questo nesso causale.
    - Quali elementi di fatto possono essere prodotti per comprovare questo nesso causale?
      - Utilizzo di un termine di paragone
      - Altri tipi di elementi di fatto che fanno sorgere il sospetto che il trattamento sfavorevole sia stato determinato dal motivo vietato

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA: NESSO CAUSALE TRA TRATTAMENTO SFAVOREVOLE E UN AMBITO PROTETTO

- Utilizzo di un termine di paragone (= confronto con il trattamento riservato a una persona dell'altro sesso):

Esempio in un caso di presunta discriminazione di genere in relazione alla retribuzione:

“Di conseguenza, spetta alla ricorrente nella causa principale provare con ogni mezzo legale che ella percepisce una retribuzione inferiore a quella versata dalla Banca al suo collega di sesso maschile di riferimento e che ella svolge in realtà uno stesso lavoro o un lavoro di valore uguale, comparabile a quello svolto da quest'ultimo, di modo che ella è così, prima facie, vittima di una discriminazione spiegabile solo con la diversità di sesso” (CGUE, *Brunnhofner*, 26 giugno 2001, par. 58)

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA: NESSO CAUSALE TRA TRATTAMENTO SFAVOREVOLE E UN AMBITO PROTETTO

- Altri tipi di elementi di fatto che fanno sorgere il sospetto che il trattamento sfavorevole sia stato determinato da un motivo vietato

N.B.: il termine di paragone non è necessario per dimostrare una discriminazione diretta!

- Spesso: Combinazione di fattori:

Un giudice nazionale dovrebbe “prendere in considerazione *tutte le circostanze* in cui viene messa in atto la prassi controversa, al fine di determinare se vi siano indizi sufficienti perché i fatti che consentono di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta fondata sull’origine etnica siano considerati provati”. (CGUE, Caso CHEZ, C-83/14, 16.7.2015, par. 80-84).

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA: NESSO CAUSALE TRA TRATTAMENTO SFAVOREVOLE E UN AMBITO PROTETTO

- Caso CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD (C-83/14):

- Prassi di un fornitore di energia elettrica di collocare contatori elettrici a un’altezza di 6 o 7 metri in un quartiere in cui risiedono prevalentemente persone di origine rom (contro 1,7 metri in altri quartieri)
- Elementi da prendere in considerazione: es. era di dominio pubblico che la società avesse posto in essere questa prassi solo nei quartieri popolati prevalentemente da persone di origine rom; dichiarazioni rese dalla società da cui si evincono pregiudizi nei confronti dei rom; la società si era astenuta dal produrre prove dei presunti danni causati dai residenti di tali quartieri; carattere coatto, generalizzato e duraturo della prassi.

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA: PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO PER GRAVIDANZA O MATERNITÀ

- Caso speciale: protezione contro le discriminazioni per gravidanza o maternità
- Quando una donna dimostra di essere stata licenziata dopo aver informato il proprio datore di lavoro in merito a una gravidanza o durante un congedo di maternità,
- Spetta al datore di lavoro provare che il licenziamento era basato su circostanze eccezionali indipendenti dalla gravidanza o dalla maternità.

N.B.: la lavoratrice non deve dimostrare il nesso causale tra licenziamento e gravidanza o maternità.

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA: PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO PER GRAVIDANZA O MATERNITÀ

Art. 10 della direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento:

«1. gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

2. qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento (...)

Si veda anche la direttiva (rifusione):

“Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.” (articolo 15)

## COME STABILIRE UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE? DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

- In caso di **discriminazione indiretta**, le ricorrenti devono dimostrare che:
  - l'atto impugnato impone uno svantaggio;
  - è probabile che tale svantaggio si ripercuota in particolare sulle persone con una caratteristica protetta, rispetto ad altre persone.
- Come dimostrare un particolare svantaggio?
  - Statistiche
  - Provando che l'atto rende intrinsecamente svantaggiati soprattutto i membri di un gruppo protetto

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: IL PARTICOLARE SVANTAGGIO

- **Statistiche** che mostrano che un atto ha un impatto negativo su una quota sostanzialmente più elevata di membri del gruppo protetto rispetto ai membri di altri gruppi:

“...qualora da statistiche significative risulti una notevole differenza di retribuzione tra due funzioni di uguale valore, delle quali l'una è esercitata quasi esclusivamente da donne e l'altra prevalentemente da uomini, l'art. 119 del Trattato obbliga il datore di lavoro a giustificare questa differenza mediante fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso” (CGUE, *Enderby*, par. 19)

Disparità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale: “Se le statistiche disponibili dimostrano che la quota di lavoratori a tempo parziale all'interno del gruppo dei lavoratori di sesso femminile è notevolmente più elevata della quota dei lavoratori a tempo parziale all'interno del gruppo dei lavoratori di sesso maschile, occorrerà ritenere che tale situazione sia rivelatrice di un'apparente discriminazione fondata sul sesso, sempreché la normativa di cui alla causa principale non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso” (CGUE, *Voss contro Land Berlin*, C-300/06, par. 40).

## LE STATISTICHE COME MEZZO DI PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

- Per essere considerate inoppugnabili, le statistiche devono soddisfare determinate condizioni:

“Spetta al giudice nazionale valutare se tali dati statistici possano essere presi in considerazione, cioè se riguardino una popolazione sufficiente, se non riflettano fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e se, in generale, appaiano significativi.” (CGUE, *Enderby*, par. 17).

“...per accertare se un provvedimento adottato da uno Stato membro abbia una diversa incidenza sugli uomini e sulle donne, tale da equivalere ad una discriminazione indiretta (...), il giudice nazionale deve verificare se dai dati statistici a sua disposizione risulti una percentuale considerevolmente più esigua di lavoratori di sesso femminile, rispetto ai lavoratori di sesso maschile, in grado di soddisfare il requisito posto dal detto provvedimento.” (CGUE, *Seymour-Smith e Laura Perez*, C-167/97, Sentenza del 9.2.1999, par. 65)

## LE STATISTICHE COME MEZZO DI PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

“...il miglior metodo di raffronto delle statistiche consiste nel confrontare, da un lato, le quote rispettive di lavoratori che soddisfano o non soddisfano il requisito dei due anni di lavoro prescritto dalla norma controversa all'interno dei lavoratori subordinati di sesso maschile e, dall'altro, le stesse proporzioni esistenti tra i lavoratori di sesso femminile. Non è sufficiente prendere in considerazione il numero di persone interessate, dal momento che tale numero dipende dal numero di lavoratori attivi nell'intero Stato membro, nonché dalla ripartizione dei lavoratori e delle lavoratrici nello stesso Stato membro.” (CGUE, *Seymour-Smith e Laura Perez*, C-167/97, Sentenza del 9.2.1999, par. 65)

=> al fine di determinare se una legge nazionale rende svantaggiato un numero notevolmente più elevato di donne rispetto agli uomini, il metodo migliore secondo la CGUE consiste nel prendere in considerazione tutti i lavoratori soggetti a tale legislazione specifica.



## LE STATISTICHE COME MEZZO DI PROVA NEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

- Tuttavia: la ricorrente potrebbe non avere accesso alle statistiche o non avere a disposizione quelle pertinenti.
- Cfr: CGUE, *Minoo Schuch-Ghannadan*, C-274/18, 3 ottobre 2019:
  - Il diritto austriaco consente alle università di fissare durate massime diverse dei contratti di lavoro a tempo determinato successivi per i lavoratori a tempo pieno e per quelli a tempo parziale, con presunta discriminazione nei confronti delle donne.
  - Non essendo in grado di fornire dati relativi ai lavoratori impiegati presso le università, la ricorrente ha presentato dati statistici riguardanti il mercato del lavoro austriaco in generale, mostrando l'esistenza di una quota notevolmente più elevata di lavoratori a tempo parziale di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile.
  - La Corte: Dati statistici non disponibili o inaccessibili, nello specifico in relazione alla normativa in questione, possono compromettere la realizzazione dell'obiettivo della norma speciale relativa all'onere della prova.
  - Pertanto, qualora i lavoratori che asseriscono una discriminazione indiretta non abbiano accesso o abbiano accesso limitato alle statistiche relative ai lavoratori interessati nello specifico dalla normativa in questione, essi dovrebbero essere autorizzati a presentare dati generali relativi al mercato del lavoro nello Stato membro interessato (par. 55-57).

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: IL PARTICOLARE SVANTAGGIO

- Come dimostrare un particolare svantaggio?
  - Elementi che provano che l'atto, **per sua stessa natura**, in base a fatti di **dominio pubblico**, ha un impatto negativo prevalentemente o soprattutto su un gruppo protetto.
    - Cfr: CGUE, *Caso O'Flynn*: Le indennità funerarie concesse ai lavoratori ai sensi della legislazione britannica non coprono il trasporto della bara al di fuori del Regno Unito (presunta discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori migranti):  
"è soprattutto il lavoratore migrante che, in caso di decesso di un suo familiare, tenderà a farne eseguire l'inumazione in un altro Stato membro, in considerazione dei legami che i membri di una famiglia del genere conservano generalmente con il loro Stato di origine" (*O'Flynn contro Adjudication Officer*, C-237/94, Sentenza del 23.5.1996, par. 22)
    - Es.: Si ritiene che l'obbligo di lavorare a tempo pieno abbia un "impatto manifestamente sproporzionato sulle donne" (Tribunale irlandese per le pari opportunità, *McDonagh contro Navan Hire Limited*, DEC-S2004-017, 6.2.2004)

## COME PUÒ ESSERE CONFUTATA UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE?

Due modi in cui una convenuta può confutare una presunzione di discriminazione:

- invalidando gli elementi stabiliti prima facie dalla ricorrente
- o dimostrando che l'atto impugnato si basa su una giustificazione legittima ai sensi del diritto comunitario

## COME PUÒ ESSERE CONFUTATA UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE?

Due modi in cui una convenuta può confutare una presunzione di discriminazione:

- invalidando gli elementi stabiliti prima facie dalla ricorrente:
  - provando che il trattamento non è stato determinato dal sesso (in caso di presunta discriminazione diretta)
  - provando che l'atto impugnato non ha imposto alcuno svantaggio particolare alle donne/agli uomini rispetto agli uomini/alle donne (in caso di presunta discriminazione indiretta)

## COME PUÒ ESSERE CONFUTATA UNA PRESUNZIONE DI DISCRIMINAZIONE?

Due modi in cui una convenuta può confutare una presunzione di discriminazione:

- dimostrando che l'atto impugnato si basa su una giustificazione legittima ai sensi del diritto comunitario:
  - in caso di presunta discriminazione diretta: il diritto comunitario ammette solo un numero limitato di giustificazioni;
  - In caso di presunta discriminazione indiretta: la convenuta deve provare che, sebbene comporti un particolare svantaggio, la disposizione, il criterio o la prassi impugnata/o:
    - è oggettivamente giustificata/o da uno scopo legittimo
    - e che i mezzi per raggiungere tale scopo sono appropriati e necessari.

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

Problema comune nei casi di discriminazione: i documenti che consentirebbero di comprovare un'accusa di discriminazione sono nelle mani del presunto discriminatore.

“[I]l giudice del rinvio non può trascurare il fatto che, poiché il datore di lavoro si è rifiutato di comunicare tali informazioni, esiste una probabilità non trascurabile che detto datore di lavoro possa, in tal modo, rendere insindacabili le proprie decisioni. In altre parole, il datore di lavoro continua così a mantenere in suo esclusivo possesso degli elementi importanti dai quali dipende, in definitiva, la fondatezza e dunque le probabilità di successo di un'azione giudiziaria proposta dal candidato respinto. [...]

Il candidato al posto da coprire è dunque totalmente alla mercé, in genere, della disponibilità del datore di lavoro per quanto concerne l'ottenimento di informazioni suscettibili di costituire fatti che consentono di presumere l'esistenza di una discriminazione, i quali sono peraltro indispensabili al fine di attivare l'alleggerimento dell'onere della prova, e può incontrare delle oggettive difficoltà reali nel procurarsi dette informazioni.”

(Conclusioni dell'avvocato generale Mengozzi, 12. I.2012, Meister, par. 32).

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- Le ricorrenti di procedimenti giudiziari in materia di discriminazione possono richiedere la comunicazione di informazioni conservate dalla convenuta che consentirebbero di stabilire una presunzione di discriminazione?
- Questione della riservatezza e della protezione dei dati personali di terzi menzionati nei documenti.
- Giurisprudenza della CGUE:
  - *Kelly contro National University of Ireland (University College, Dublin)*, C-104/10, 21.7.2011
  - *Meister contro Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, 19.4.2012

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- Risposta della Corte:
  - La legge europea antidiscriminazione **non prevede il diritto per le ricorrenti di accedere a informazioni** detenute dalla convenuta che consentirebbero di stabilire una presunzione di discriminazione (come informazioni riguardanti l'eventuale assunzione di un altro candidato o le qualifiche di altri candidati).
  - Tuttavia, **il diniego di fornire informazioni da parte della convenuta può essere uno dei fattori da prendere in considerazione** nel produrre elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione.
  - I giudici nazionali devono anche tener conto delle norme sulla protezione dei dati personali.

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- Alcuni meccanismi nazionali possono attenuare il problema dell'accesso alle informazioni da parte della ricorrente:
    - in alcuni paesi, i giudici civili hanno **poteri di indagine grazie ai quali possono ordinare la consegna di determinati documenti** (ma l'emissione di tale ordinanza può dipendere dall'esistenza di altre prove)
    - in alcuni paesi, **le procedure di ricerca di informazioni** sono a disposizione di chiunque si consideri vittima di discriminazione
- Cfr. Irlanda - Sezione 76 della legge per l'uguaglianza sul lavoro (EEA, Employment Equality Act):
- Consente a una persona che vuole presentare ricorso per discriminazione di richiedere informazioni al presunto discriminatore, nelle forme stabilite dalla norma.
  - I tribunali possono trarre le conclusioni appropriate in seguito alla mancata trasmissione delle informazioni richieste ai sensi della Sezione 76 (EEA, Sezione 81).

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- Si veda tuttavia il caso *Danfoss* in merito alla discriminazione salariale:
  - Un datore di lavoro applica un meccanismo di aumenti di retribuzione individuali implementato in modo tale che i dipendenti si trovino nell'impossibilità di conoscere le cause delle disparità tra le relative retribuzioni.
  - "...qualora un'impresa applichi un sistema di retribuzione caratterizzato da una totale mancanza di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria, ove il lavoratore di sesso femminile dimostri, su un numero relativamente elevato di lavoratori, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile" (CGUE, *Danfoss*, C-109/88, Sentenza del 17.10.1989, par. 16).

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- Iniziative della Commissione volte a promuovere la “trasparenza retributiva”:
  - raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza
  - progetto di direttiva concernente la trasparenza retributiva che sarà proposto a fine 2021.

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva:

“La difficoltà in questo caso è alimentata da strutture retributive poco trasparenti e dall’indisponibilità di informazioni sui livelli salariali dei dipendenti che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.”  
(Considerando 8)

Diritto dei lavoratori di accedere alle informazioni sui livelli salariali:

“Gli Stati membri dovrebbero porre in essere misure adeguate e proporzionate per garantire ai dipendenti di poter chiedere informazioni sui livelli salariali, ripartite per genere e in funzione delle categorie di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore (...)”. (art. 3)

Relazioni sulle retribuzioni:

“Gli Stati membri dovrebbero porre in essere misure che assicurino che i datori di lavoro in imprese e organizzazioni con almeno 50 effettivi informino regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere.” (art. 4)

## ACCESSO DELLA RICORRENTE A PROVE DETENUTE DALLA CONVENUTA

- raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva:

### Audit salariali

“Gli Stati membri dovrebbero adottare misure adeguate per garantire la conduzione di audit salariali nelle imprese e organizzazioni con almeno 250 dipendenti. Questi audit dovrebbero comportare un’analisi della percentuale di donne e uomini in ciascuna categoria di dipendenti o posizione e dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro utilizzati, e fornire informazioni dettagliate sulle remunerazioni e sui differenziali retributivi di genere. Gli audit salariali dovrebbero essere messi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta.” (articolo 5)