



TUTELE, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO

Linee guida
sulle discriminazioni
in ambito lavorativo
Regione Emilia-Romagna

 Regione Emilia-Romagna
Assemblea legislativa | Consigliere
di parità




Ispettorato Nazionale del Lavoro
Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto
Sede di Venezia



TUTELE, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO



**Linee guida
sulle discriminazioni in ambito lavorativo
Regione Emilia-Romagna**



PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Davide Camisa

Federica Grilli

STAMPA

Anno 2020



Divieto alle discriminazioni sul lavoro

Obiettivo

L'esperienza comune della rete delle Consigliere e degli Ispettori dell'Emilia-Romagna ha evidenziato l'esigenza di produrre un documento che consenta di fornire metodologie e indirizzi operativi uniformi, su tutto il territorio regionale, in materia di parità e contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo.

Il presente lavoro è il risultato di approfondimenti e confronti svolti da un gruppo di studio appositamente previsto dal Protocollo d'intesa sottoscritto dal Capo dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord Est a la Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna.

Gruppo di studio:

Alvisi Sonia - *Consigliera di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna*
consparita@regione.emilia-romagna.it

Marconi Stefano - *Direttore dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord-Est*
iil.venezia@ispettorato.gov.it

Caputo Laura - *Consigliera di Parità Supplente Provincia di Modena*
consiglieraiparita@provincia.modena.it

Castellucci Carla - *Consigliera di Parità Effettiva Provincia di Forlì-Cesena*
consiglieraadiparita@provincia.fc.it

Cucchi Manuela - *Consigliera di Parità Supplente Parma*
consiglieparita@provincia.parma.it

De Santis Vittorio - *I.T.L. Rimini*
ITL.Rimini@ispettorato.gov.it

Fierro Carmelina Angela - *Consigliera di Parità Effettiva Provincia di Ravenna*
consiglieparita.ra@mail.provincia.ra.it

Gaeta Sabrina - *Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord-Est*
il.venezia.vigilanza@ispettorato.gov.it

Lillo Luigina - *I.T.L. Bologna*
ITL.Bologna@ispettorato.gov.it

Mengozzi Mariella - *Consigliera di Parità Supplente Provincia di Rimini*
cons.parita@provincia.rimini.it

Mondelli Maria - *Consigliera di Parità Effettiva Provincia di Reggio-Emilia*
consiglieparari@provincia.re.it

Moscardino Valeria - *Consigliera di Parità Effettiva Provincia Modena*
consigliereparita@provincia.modena.it

Moscardino Valeria - *I.T.L. Parma-Reggio Emilia*
ITL.Parma-ReggioEmilia@ispettorato.gov.it

Rampin Lara - *Ispettorato già Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord-Est*
DCTutela@ispettorato.gov.it

Rubino Rosa - *I.T.L. Ferrara*
ITL.Ferrara-Rovigo@ispettorato.gov.it

Ventura Adriana - *Consigliera di Parità Supplente Regione Emilia-Romagna*
consparita@regione.emilia-romagna.it



Indice

Premessa	pag. 7
<hr/>	
Sezione Prima	
Ruoli della Consigliera di parità (a cura di Sonia Alvisi)	pag. 11
Funzioni dell'Ispettorato Territoriale del lavoro (a cura di Stefano Marconi)	pag. 15
<hr/>	
Sezione seconda	
Il sostegno alla maternità e paternità dei lavoratori e le convalide delle dimissioni	pag. 21
La funzione conciliativa	pag. 23
L'attività ispettiva	pag. 26
<hr/>	
Sezione terza	
La tutela penale e gli illeciti amministrativi	pag. 30
Le inottemperanze agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni	pag. 30
I fenomeni discriminatori: parità uomo/donna (D.LGS. 198/2006)	pag. 31
Potere di disposizione del personale ispettivo	pag. 36
La tutela processuale	pag. 37

Sezione quarta

Alcuni casi risolti dalle Consigliere di Parità e dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro	pag. 40
Alcuni casi risolti in giudizio	pag. 49

Sezione quinta

Protocollo d'intesa Consiglieria di parità Regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est con sede a Venezia	pag. 53
--	---------



Premessa

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera il principio costituzionale della parità tra le donne e gli uomini (art. 3 Costituzione).

Tale principio impone che il datore di lavoro non possa attuare discriminazioni, oltre che per ragioni legate a razza, religione, orientamento politico, anche per ragioni legate al sesso.


Tutta la normativa attuale è pertanto orientata ad impedire che un qualsiasi elemento differenziale dell'identità personale, fisica o psicologica della persona che lavora o che è in cerca di lavoro possa determinare il realizzarsi di pregiudizi o discriminazioni che limitino le opportunità, il talento umano, lo sviluppo della persona e la sua professionalità.

La Costituzione, infatti, riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore (art. 37 Costituzione).

Anche la Carta Europea dei diritti fondamentali richiama tali concetti, il cui contenuto prende forma nelle circolari del Ministero del Lavoro (Circ. 31/2001; Circ. 26/2006 e Nota Circ. 2840/2009) e nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 noto come «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna».

Nonostante i dettami riconosciuti, le persone ancora subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne; il persistere del divario di genere determina la violazione dei diritti fondamentali, con conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale.

Forme discriminatorie si possono riscontrare nell'accesso al lavoro e successivamente si possono presentare nella partecipazione alla formazione, nelle progressioni di carriera, manifestandosi di fatto in disparità retributive, nonché al rientro dopo il congedo per maternità in mobbing e demansionamento con la perdita della professionalità.



Il quadro normativo sopra indicato dettaglia le Tutele e le Garanzie previste, i Soggetti preposti al controllo e i Divieti.

Nello specifico le prime possono essere così declinate: la Tutela Occupazionale, per preservare il posto di lavoro del/la dipendente in occasione di condotte discriminatorie, volte ad esempio a indurlo/a alle dimissioni; la Tutela Fisica per proteggerne la vita e la salute; la Tutela Familiare per assicurare il bilanciamento della funzione lavorativa e di quella svolta all'interno del nucleo familiare; la Tutela Economica per garantire un adeguato sostegno e sussistenza.

Le *garanzie* invece si sostanziano nella possibilità e nel diritto all'accesso al lavoro; nella parità di trattamento economico a parità di mansioni e nella mobilità verticale nella carriera.


Tra i *soggetti* preposti al controllo della più generale tutela delle pari opportunità contro le discriminazioni vi sono:

- 1) il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità (CNP);
- 2) le/i Consigliere/i di Parità (Nazionale, Regionale, delle città metropolitane, degli enti di area vasta , ivi comprese, quindi, le/i Consigliere/i di Parità provinciali) che promuovono e controllano l'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne sul lavoro (Circolare Ministero del Lavoro 22 giugno 2010 n. 20);
- 3) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nelle sue diramazioni territoriali a livello interregionale e provinciale, come organi di vigilanza e di controllo, che collaborano con gli altri soggetti preposti a tal fine, come le/i Consigliere/i di Parità (Circolare Ministero del Lavoro 26 marzo 2001 n. 31; Protocolli d'intesa).

I *divieti* colpiscono le discriminazioni più comunemente conosciute e riferibili a ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità (anche adottive).

Occorre contrastare tutte le forme di discriminazione sia dirette che indirette.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 25, co. 1, del D.Lgs 11 aprile 2006 n.198, costituisce **discriminazione**



diretta *“qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”.*

Una discriminazione diretta si può realizzare ad esempio quando si pone in essere nei confronti delle/dei dipendenti un trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità anche nei casi di adozione, oppure nelle ipotesi in cui si verifica un comportamento finalizzato ad impedire agli stessi l'esercizio dei diritti correlati.

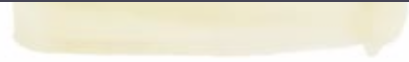
Si è invece in presenza di una **discriminazione indiretta**, ai sensi dell'art. 25, co. 2, D.Lgs. 198/2006, quando *“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.*

Questi trattamenti si possono manifestare ad esempio nella mancata fornitura di attrezzature utili per l'espletamento della propria attività o avvio o ampliamento della stessa; o ancora nella diversa classificazione professionale, attribuita a seconda del sesso della/del dipendente, con riferimento alle qualifiche, mansioni, progressioni, prestazioni previdenziali, forme pensionistiche complementari.

A tale scopo sono state elaborate le presenti linee guida per riconoscere e contrastare le diverse forme di discriminazione che di fatto impediscono la piena realizzazione della parità fra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Questo progetto è frutto della collaborazione e del coordinamento tra la rete delle Consigliere di Parità e gli Ispettorati del Lavoro della Regione Emilia-Romagna, i quali, anche attraverso lo scambio reciproco di notizie, esperienze e buone prassi, intervengono - a diverso titolo - sulle violazioni della normativa per porre in atto una tutela efficace contro le discriminazioni.



Sezione prima





Ruoli del/la Consigliere/a di parità


La/il Consigliera/e di Parità, è la figura istituzionale voluta dal legislatore italiano per rendere concreti e attuabili quei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di rispetto della dignità della persona, contenuti nella nostra carta costituzionale e nell'ambito specifico delle competenze dello Stato.

Si tratta di una professionista che deve possedere competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile. La stessa opera con funzioni di prevenzione e controllo delle discriminazioni, specificatamente indicate nei Decreti Legislativi n. 198/2006, n. 5/2010 e n. 80/2015, che sinteticamente le affidano il compito di rilevare le situazioni di squilibrio di genere nei luoghi di lavoro, promuovere progetti e vigilare sul rispetto della normativa sulla rappresentanza di genere con particolare attenzione alla realizzazione e al mantenimento dell'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e alla condivisione di tali responsabilità tra i due sessi.

La sua attività è articolata e declinata in molti ambiti ed essendo il suo ruolo nello specifico quello di orientare e introdurre in ogni politica l'ottica di genere, partecipa a diversi Tavoli Istituzionali, Tavoli Tecnici e Organismi di Parità, per la promozione di Reti e Protocolli di Intesa.

La figura del/la Consigliere/a Nazionale di Parità (insieme ai/le Consiglieri/e Regionali e Provinciali) è disciplinata innanzi tutto dal D. lgs. n. 198/2006, che agli artt. 12 e 13 detta la procedura della nomina da parte del Ministro del lavoro di concerto con quello delle Pari Opportunità, in capo a soggetti (di ambo i sessi) in possesso di determinati requisiti professionali e specifiche esperienze. Per le nomine dei consiglieri/e a livello locale si provvede su designazione delle Regioni e delle Province. Il mandato è di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta.

I tre livelli, nazionale, regionale e provinciale, sono collegati tra di loro attraverso un sistema di rete al cui vertice è collocato l'organismo nazionale.



Il supporto alla Consigliera di Parità nella Regione Emilia-Romagna viene inizialmente come nelle altre regioni garantito dagli uffici della Giunta. Successivamente, nel 2018, con una modifica legislativa alla Legge Regionale n. 6/2014, *Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*, la Regione Emilia-Romagna ha disposto l'integrazione delle attività e della struttura di supporto alla Consigliera di Parità con quella degli altri istituti di garanzia (Difensore civico, Garante per l'infanzia e l'adolescenza e Garante delle persone sottoposte a misure restrittive o limitative della libertà personale), per fare in modo che l'attenzione alle istanze dei cittadini, che caratterizza in parte rilevante l'intervento degli organi di garanzia, trovasse un più solido sostegno da una struttura specializzata proprio nel campo della tutela dei diritti.

L'innovazione legislativa suddetta è rappresentata dal comma 1, dell'art. 32 bis della Legge Regionale n. 6/2014 „legge quadro per la parità contro le discriminazioni di genere“, così come introdotto dall'art. 7 della Legge Regionale 22 ottobre 2018, n. 14.

Le funzioni e i compiti sia a livello nazionale che locale vengono specificati nell'art. 15 e si sostanziano nella rilevazione di **situazioni di squilibrio di genere e di discriminazioni in qualsiasi ambito e fase del mondo del lavoro, nella promozione e controllo sui progetti di azioni positive** anche per garantire la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità, nel sostegno delle politiche attive del lavoro, nella promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, nello svolgimento di inchieste indipendenti, relazioni indipendenti e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro.

Schematicamente per svolgere il suo ruolo il/la Consigliere/a

- riceve segnalazioni di presunta discriminazione da parte di lavoratrici o lavoratori, sindacati, avvocati e professionisti, istituzioni pubbliche e private, o si attiva in autonomia nei casi previsti da norma;
- promuove soluzioni lavorative tra le parti attivando misure che vanno dalla sensibilizzazione dei contesti, alla ricerca di conciliazione tra le parti, sino all'azione in giudizio (come previsto



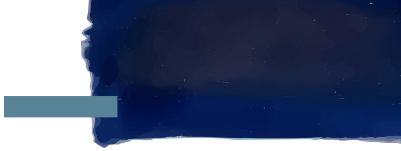
dagli articoli 36-37 del D.Lgs. n. 98/2006);

- diffonde la conoscenza e lo scambio di buone prassi, organizza attività di informazione e formazione culturale relativamente a problemi e casi di pari opportunità e forme di discriminazione.
- collabora con gli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazioni delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche progettando appositi percorsi e pacchetti formativi.
- essendo nell'esercizio delle sue funzioni Pubblico Ufficiale, (Art. 13, Decreto Legislativo n.198/2003) può ricorrere alle autorità competenti per i reati di cui viene a conoscenza e ha obbligo di segnalazione;
- può dirimere vertenze presso il proprio ufficio effettuando conciliazioni informali;
- può verificare la composizione delle nomine di commissioni di concorso e in ogni caso supportare le Pubbliche Amministrazioni all'attuazione di azioni positive;
- può assistere la lavoratrice o il lavoratore presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro per tentativi di conciliazione, ai sensi dell'art.410 del codice di procedura civile e può accompagnare in giudizio i lavoratori in caso di verbali di mancate conciliazioni intervenendo ad adiuvandum nei giudizi promossi dall'interessata/o.

La Consigliera di Parità opera sul territorio di sua competenza (abituamente si fa riferimento alla sede legale dell'azienda di lavoro; in alternativa, alla sede operativa della/del lavoratrice/tore) offrendo una concreta ed adeguata assistenza ogni qualvolta una lavoratrice/tore denuncia una violazione della normativa nello svolgimento del proprio lavoro.

La prassi vuole che le discriminazioni individuali vengono trattate dalle Consigliere Provinciali, mentre quelle collettive per la legge sono di competenza della Consigliera di Parità Regionale.

La Consigliera, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega



della lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione. Può convocare il datore di lavoro, al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo.

Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice/lavoratore e migliori il clima aziendale.

I/le consiglieri/e di parità regionali e provinciali, inoltre, presentano annualmente un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla loro designazione e nomina. Nel caso di mancata presentazione di tale rapporto decadono dalla nomina con provvedimento interministeriale.



Funzioni dell'Ispettorato territoriale del lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è un'Agenzia istituita nel 2015 e operativa dal 1° gennaio 2017. Essa, attraverso i propri Uffici distribuiti capillarmente sul territorio (ITL), garantisce alle aziende e ai cittadini una serie di importanti servizi collegati al mondo del lavoro e rappresenta l'Ente principale al quale il cittadino può rivolgersi per ottenere la tutela dei propri diritti in materia di lavoro.

Esercita e pianifica la **vigilanza** sul rispetto della normativa in materia di lavoro e assicurazioni sociali obbligatorie (INPS e INAIL), coordinandosi con le ASL, per le tematiche che riguardano la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Costituisce, inoltre, il punto di riferimento per l'**informazione**, l'**interpretazione** e l'**applicazione** della normativa in materia di lavoro e di previdenza sociale. Condivide con le Regioni analoga competenza in materia di sicurezza del lavoro, con riferimento a specifici settori.

Per assicurare una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori, che si trovano in particolari situazioni, rilascia **autorizzazioni**, **abilitazioni** e **certificazioni**.

Svolge anche diverse **procedure conciliative** finalizzate alla risoluzione delle controversie tra dipendenti e datori di lavoro oltre che ad agevolare le relazioni sindacali.

Si rende garante della legalità, difendendo, mediante lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza sul rispetto della normativa giuslavoristica e previdenziale, le aziende regolari dalla concorrenza sleale generata da quelle aziende che adottano comportamenti illeciti.


Nel dettaglio e a titolo riepilogativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

- esercita la vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel limite delle competenze attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

- svolge gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto alle prestazioni correlate agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali; analizza le caratteristiche dei vari cicli produttivi al fine di stabilire la relativa tariffa dei premi che il datore di lavoro è tenuto a versare;
- emette circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative al personale ispettivo, previo parere conforme del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- in armonia con le direttive del Ministro del Lavoro fa proposte inerenti gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche e ne monitora la realizzazione;
- svolge attività di prevenzione e promozione della legalità volte al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- nel settore dei trasporti su strada svolge e coordina l'attività di vigilanza sui rapporti di lavoro;
- esegue studi ed effettua analisi con riferimento ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi;
- si occupa di tutte le ulteriori attività che vengono ad esso demandate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- riferisce informazioni utili allo svolgimento delle attività istituzionali e alla programmazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

In particolare, con riferimento alla materia affrontata nel presente documento, gli Uffici dell'Ispettorato intervengono per prevenire o contrastare le ipotesi di discriminazione in vari momenti della vita lavorativa, utilizzando diversi strumenti messi a disposizione dall'ordinamento.

I comportamenti discriminatori sul lavoro sono spesso frutto di una mancata conoscenza dei diritti e dei doveri in capo a ciascuna delle due parti, correlati alle diverse fasi di un rapporto di lavoro: dall'instaurazione, allo svolgimento fino alla risoluzione. E' poco diffusa infatti l'informazione sugli strumenti che permettono di garantire le pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne nei luoghi di lavoro o sulle misure che possono essere applicate per permettere

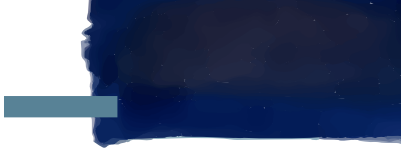


la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Vi è addirittura ancora una scarsa conoscenza di quanto preveda la normativa sulla tutela della maternità e, ancor meno, sulla tutela della paternità. Tutto ciò si traduce in una vera disinformazione in merito alla differenza tra comportamenti scorretti solitamente adottati nel mondo del lavoro e quelli che invece sono conformi alla legge e alla contrattazione collettiva, i quali migliorando il clima interno, permettono un aumento produttivo, una maggiore motivazione e in definitiva vantaggi per ambo le parti.

Proprio al fine di divulgare la conoscenza della normativa vigente e di arginare i comportamenti inappropriati, l'Ispettorato promuove iniziative finalizzate alla tutela della legalità con specifici eventi divulgativi sui fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro, con il coinvolgimento delle Consigliere di parità, rilevando e diffondendo le buone prassi e le misure di intervento adottate, nell'ambito delle rispettive competenze, anche in attuazione del Protocollo d'intesa tra l'INL e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità del 2018 e di quello tra l'IIL di Venezia e la Consigliera di Parità per la Regione Emilia Romagna del 2019.

Le informazioni vengono fornite non solo tramite gli URP, ma anche attraverso gli appositi sportelli digitali o telefonici. In questo modo è possibile prevenire l'insorgere di comportamenti discriminatori dovuti ad una mancata conoscenza degli obblighi di legge e/o all'inconsapevolezza dei propri diritti. Nel caso, invece, in cui tali comportamenti si siano già verificati, l'Ispettorato può individuare ipotesi conciliative per eliminarli e soddisfare così le esigenze delle parti. L'Ispettorato del Lavoro svolge, infatti, attività di mediazione, facilitando le parti datoriali e dei lavoratori nella ricerca, nell'ambito delle norme di legge e delle previsioni contrattuali, di ipotesi di accordo tra le contrapposte esigenze, in particolare attraverso il tentativo di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e ss. del c.p.c.

All'Ispettorato del Lavoro compete altresì esaminare le condizioni di rischio presenti sul luogo di lavoro durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, quando il datore di lavoro presenta l'istanza per il rilascio di un provvedimento di interdizione della lavoratrice dal lavoro o di adibizione della stessa a mansioni confacenti. Anche in questa fase possono emergere fattispecie discriminatorie. Può accadere che il datore di lavoro addirittura non trasmetta la domanda perché



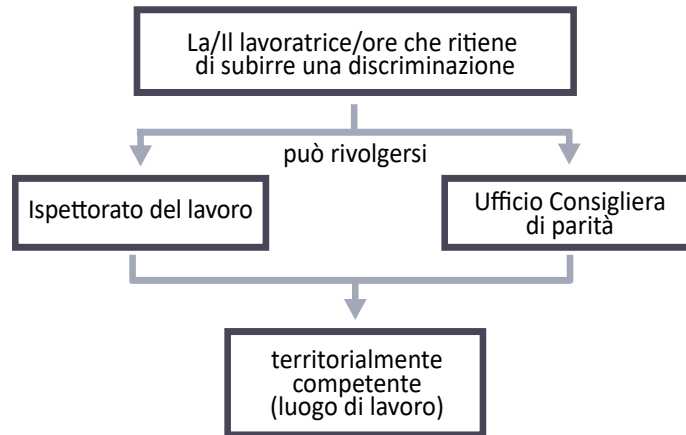
non ritiene che la gravidanza o il puerperio giustificino l'assenza dal lavoro o il mutamento delle mansioni a cui è adibita la dipendente. In tali casi la lavoratrice può richiedere direttamente di provvedere all'Ufficio, che potrà operare anche attraverso i propri ispettori.

La discriminazione emerge talvolta al termine del rapporto di lavoro, quando l'Ispettorato riceve le istanze di dimissioni, venendo a conoscenza delle ragioni alla base della decisione. Nel caso di giusta causa, l'Ufficio si accerta che tale motivazione sia suffragata da idonea documentazione. In caso contrario - laddove sussistano violazioni di legge o del contratto collettivo - la parte è sollecitata a presentare una richiesta di intervento che sarà presa in carico dal servizio ispettivo.

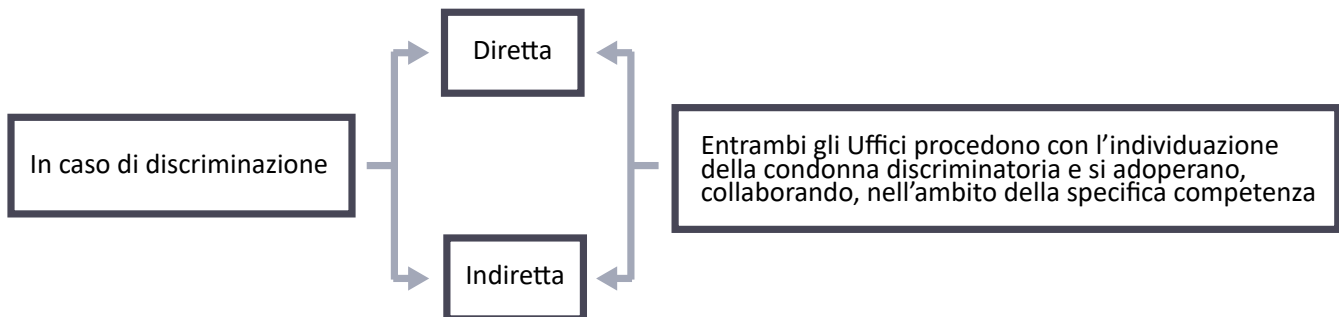
Il fenomeno discriminatorio è ancora più frequente quando le dimissioni sono presentate entro un anno dal matrimonio o entro i tre anni di vita del bambino. Proprio per questo, il nostro ordinamento richiede all'Ispettorato un'attenzione particolare nell'analizzare la genuinità dell'intenzione dei/le lavoratori/trici.

L'esistenza di fattispecie discriminatorie emerge pure durante l'accesso ispettivo, che può essere promosso dai/le lavoratori/trici o direttamente dal/la Consigliere/a di Parità, che è venuto/a a conoscenza di tali circostanze nell'ambito delle proprie competenze istituzionali. Durante l'accertamento, l'Ispettorato del Lavoro, in collaborazione con le/i Consigliere/i di parità rileva gli eventuali squilibri nella posizione tra uomini e donne, con particolare riferimento alla situazione occupazionale, allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. 198/2006. Un altro punto di osservazione si realizza con l'analisi della situazione occupazionale delle aziende con più di 100 dipendenti, che devono presentare periodicamente, ai fini di uno specifico monitoraggio, il rapporto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006.

In sintesi



In caso di denuncia di discriminazione, l'Ispettrice/ore del lavoro e la/il Consigliera/e di parità CONDIVIDONO le informazioni e si CONSULTANO per stabilire le migliori soluzioni operative al fine di eliminare le discriminazioni e, ove possibile, salvaguardare il posto di lavoro





Sezione seconda



Il sostegno alla maternità e paternità dei lavoratori e le convalide delle dimissioni

Provvedimenti di allontanamento dal lavoro


Sono gli Ispettorati Territoriali del Lavoro che adottano i provvedimenti di astensione per maternità anticipata per lavori a rischio, ossia quando l'ambiente di lavoro o le mansioni svolte potrebbero compromettere la salute della gestante o del nascituro; oppure dispongono la proroga dell'astensione fino a 7 mesi dopo il parto se alla neomamma è affidata un'attività pericolosa e/o insalubre per la sua salute e/o per quella del neonato, senza possibilità di spostamento ad altre mansioni.

Dimissioni

Il legislatore ha voluto assicurare una tutela rafforzata rispetto al passato, volta a salvaguardare la genuinità della scelta da parte della lavoratrice o del lavoratore che presentino le dimissioni: innanzitutto, con l'intento di combattere il fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco" (che si verificava quando il titolare raccoglieva la firma della/del dipendente su una comunicazione di dimissioni senza data, che veniva poi apposta all'occorrenza e in maniera fraudolenta). Per questo ha stabilito l'obbligo per i lavoratori dipendenti di formalizzare la propria volontà di interrompere il rapporto di lavoro in modalità telematica.

Convalida delle dimissioni

Una particolare procedura è invece prevista nei casi di dimissioni presentate entro l'anno dal matrimonio, dalle lavoratrici durante il periodo di gravidanza ed inoltre dai dipendenti durante i primi tre anni di vita del figlio oppure nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato



o in affidamento o in caso di adozione internazionale. L'Ispektorato fornisce, a chi presenta le dimissioni in questi casi, tutte le informazioni relative alla normativa a tutela della maternità e della paternità. Accertata la conoscenza del/la lavoratore/trice in merito ai propri diritti, l'Ufficio provvede a verificare se esistano ipotesi discriminatorie. Se sussistono, invita la parte a rivolgersi al/la Consigliere/a di Parità e/o all'Ispektorato di turno per una eventuale denuncia. L'Ispektorato può anche non procedere alla convalida delle dimissioni, laddove ritenga che la parte abbia maturato questa decisione perché ignara delle tutele esistenti o perché costretta dal proprio datore, valutando congiuntamente con essa il percorso più appropriato da seguire.

In sintesi, per essere efficaci, le dimissioni vanno convalidate presso l'Ispektorato del Lavoro nei seguenti casi:

- 1) lavoratrici in gravidanza (art. 55 c. 4 Decreto legislativo n. 151/2001);
- 2) lavoratrici madri con figli di età inferiore a 3 anni (art. 55 c.4 Decreto legislativo n. 151/2001);
- 3) lavoratori padri con figli di età inferiore a 3 anni (art. 55 c.4 Decreto legislativo n. 151/2001; cfr. nota INL prot. n. 749 del 25/09/2020);
- 4) lavoratori/lavoratrici che hanno adottato o accolto in affidamento un minore (il termine di 3 anni decorre dall'ingresso del minore nel nucleo familiare) o, in caso di adozione internazionale (il termine di tre anni decorre dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ai sensi dell'art. 31 c.3 lett. D L. n.184/83 ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento (art. 55 c.4 Decreto Legislativo n. 151/2001);
- 5) entro l'anno del matrimonio (dal giorno della richiesta di pubblicazione del matrimonio ad un anno dopo la celebrazione delle nozze) ex art. 35 c.4 D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.



La funzione conciliativa

La fase conciliativa permette alle parti di manifestare le reciproche pretese e di pervenire in tempi rapidi ad un accordo, che possa salvaguardare il rapporto di lavoro, porre fine ai comportamenti che hanno generato i contrasti e individuare una soluzione transattiva.


Esistono varie modalità con cui si può pervenire ad una conciliazione, sia dinanzi al/la Consigliere/a di Parità che presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, in base all'oggetto della domanda ed alle finalità che si intendono raggiungere.

La conciliazione informale dinanzi alla Consigliera di parità

La Consigliera di parità, su delega del/la lavoratore/trice che ha denunciato la presunta discriminazione può convocare il datore di lavoro, per accertarsi dei fatti e acquisire elementi utili a trovare, quando possibile, un accordo. Si tratta di una procedura informale, ma diretta, che permette alle parti di affrontare varie problematiche insorte nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Il tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. presso l'ITL

Presso gli Ispettorati operano le Commissioni di conciliazione presiedute dal Dirigente dell'ufficio o da un suo delegato. Chi intende proporre in giudizio una controversia relativa al proprio rapporto di lavoro, ha la facoltà, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un primo tentativo di conciliazione presso la citata commissione. Questa procedura è certamente di utilità per il lavoratore perché la comunicazione della richiesta di espletamento




del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Il tentativo di conciliazione è obbligatorio solo quando trattasi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo: solo in tale ipotesi costituisce condizione di procedibilità della domanda in giudizio.

Negli altri casi, il tentativo di conciliazione è facoltativo e può avere luogo solo laddove la controparte intenda aderire alla procedura. Esperito il tentativo, se le parti raggiungano un accordo, questo è inoppugnabile, ai sensi dell'art. 2113 c.c. e, dopo il deposito in Tribunale, costituisce titolo esecutivo. Se invece le parti non raggiungono un accordo, viene redatto un verbale di mancata conciliazione e la lavoratrice/il lavoratore può rivolgersi ad un Giudice del lavoro. In alternativa, potrà essere individuata una diversa modalità per ottenere tutela, anche attraverso la segnalazione ispettiva laddove sussistano i presupposti.

Ai sensi dell'art. 36, co. 1 del D.Lgs. 198/2006, per qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche, anche la Consigliera di parità può promuovere il tentativo di conciliazione per conto del/la lavoratore/trice e assisterlo/a durante la trattazione.

A tal proposito si precisa che il comportamento discriminatorio può essere motivo di instaurazione di un tentativo di conciliazione: in questi casi prima di tutto l'Ispettorato invita la parte a rivolgersi alla Consigliera di Parità per essere assistita, se essa non l'ha già fatto, fornendo le relative informazioni in merito. Può anche accadere che nel corso della discussione che si instaura dinanzi alla Commissione di conciliazione emergano ipotesi di discriminazione sia diretta che indiretta, addirittura non percepiti come tali dalla parte istante. Pure un licenziamento per giustificato motivo oggettivo può celare un'ipotesi di licenziamento discriminatorio. La Commissione di Conciliazione, in questi casi, oltre a fornire le informazioni sul ruolo della Consigliera di Parità,



valuta se sussistono le condizioni per risolvere il contenzioso tra le parti, formulando un'ipotesi conciliativa.

La conciliazione monocratica preventiva ex art.11 D.Lgs. 124/2004 presso l'ITL

Un'ulteriore possibilità di definizione delle controversie avente natura economica è regolata dall'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004. Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo presentate all'Ispettorato Territoriale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.

In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile. I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferite alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo.

Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, l'Ispettorato del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.

Tale strumento quindi permette la definizione della controversia senza alcuna sanzione di natura amministrativa per l'azienda, ma con il solo adempimento retributivo e contributivo previsto nel verbale di conciliazione monocratica con evidenti vantaggi per le parti in lite.

Il/La lavoratore/lavoratrice sarà soddisfatto/a perché, senza avviare un'azione giudiziaria o extragiudiziaria, gli/le verranno riconosciute le competenze retributive e contributive vantate; inoltre, in caso di mancato adempimento all'accordo da parte del datore di lavoro, otterrà un titolo esecutivo, su istanza di parte, per riscuotere il credito, oltre alla regolarizzazione della posizione lavorativa. Il datore di lavoro non sarà invece interessato da un procedimento ispettivo e le relative conseguenze sanzionatorie su denuncia presentata dal/dalla lavoratore/lavoratrice, che sarà archiviata in caso di adempimento agli obblighi derivanti dal verbale di conciliazione.

L'attività ispettiva

Gli esiti degli accertamenti sui fenomeni discriminatori sono condivisi con i/le Consiglieri/e di parità provinciali e regionale, secondo i vigenti Protocolli d'intesa.


Per quanto riguarda le fasi e le modalità di intervento del Personale ispettivo si fa riferimento alla Circ. Min. n°31/2001 e al Protocollo d'intesa del 25 giugno 2007 che detta proprio le Linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.

L'azione di contrasto alle discriminazioni degli ispettori si svolge in particolare:

- 1) nel corso dell'attività ispettiva, anche su richiesta di intervento e/o su segnalazioni da parte delle organizzazioni sindacali;
- 2) su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, in relazione alla competenza territoriale;
- 3) in sede di convalida delle dimissioni ex art. 55 D. Lgs. n. 151/2001;
- 4) durante lo svolgimento di interventi di prevenzione e promozione finalizzata al rispetto della normativa lavoristica e previdenziale ex art. 8 D. Lgs. n. 124/2004.

Sulla base del già richiamato protocollo gli ispettori, nell'ambito della propria attività di vigilanza in materia, dovranno analizzare:

- I contratti e gli accordi collettivi e la composizione organica del personale dipendente di una determinata ditta;
- i dati statistici distinti per sesso in relazione all'Accesso, alle Posizioni professionali e retributive, alle Progressioni di carriera, alle Cessazioni dei rapporti, alle Condizioni generale dell'ambiente di lavoro, alle posizioni retributive e agli inquadramenti e mansioni.



Più nello specifico, adottano le seguenti **modalità di intervento**:

- esaminano i contratti e gli accordi collettivi applicati in azienda, verificando l'esistenza di disposizioni limitative del trattamento giuridico ed economico a sfavore del personale femminile, che non trovino giustificazione nell'ambito della realtà lavorativa;
- accertano la composizione per genere del personale dipendente, acquisendo dati statistici distinti per sesso in relazione all'accesso al lavoro, alle posizioni professionali e retributive, alle progressioni di carriera, alla cessazione dei rapporti di lavoro, e alle condizioni generali dell'ambiente lavorativo;
- esaminano con particolare attenzione le situazioni di totale assenza di personale femminile all'interno dell'azienda, qualora la tipologia di lavoro non richieda l'apporto esclusivo di personale maschile;
- esaminano altresì le posizioni professionali e le condizioni ambientali delle lavoratrici rientrate da periodi di astensione obbligatoria e/o facoltativa per maternità, soffermandosi sulla corrispondenza tra inquadramento mansionistico antecedente e successivo all'astensione dal lavoro; sull'eventuale sottrazione degli strumenti prima utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa sugli eventuali mutamenti di orario (es. trasformazione da full time a part time) nonché sull'esistenza di altri comportamenti vessatori;
- acquisiscono tutti gli elementi utili (formali e informali) a verificare l'esistenza della prospettata discriminazione.

Queste attività di analisi generica diventano un vero e più dettagliato controllo, prudente e preciso, che potrebbe diventare oggetto anche di successivi accessi ispettivi, nei casi di:

- accertamento di cessazione del rapporto o di altre problematiche fattispecie in coincidenza di matrimonio o gravidanza;
- esame del consenso espresso in caso di dimissioni durante la loro convalida da parte della ITL;

- verifiche rispetto eventuali modifiche ingiustificate dell'orario di lavoro;
- esame dell'attuazione di "progetti di azioni positive" a sostegno della conciliazione famiglia/lavoro.

Qualora dall'analisi derivino ipotesi di violazione delle norme di legge l'ispettore del lavoro è competente ad irrogare le sanzioni amministrative ai sensi della L. n. 689/1981 e/o accertare illeciti penali inviando, in quest'ultimo caso, comunicazione di reato alla competente Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 347 c.p.p.



Sezione terza

Le inottemperanze agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni

Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni: COLLETTIVE

Art. 37 commi 3-4 D. Lgs n. 198/2006, come modif. da art. 1 comma 1 lett. aa) n.1, D. Lgs. n. 5/2010

Per non aver ottemperato alla sentenza in cui il giudice, accertate le discriminazioni di carattere collettivo, ordina all'autore delle stesse di definire un piano di rimozione, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il/la Consigliere/a di Parità Regionale competente per territorio o l'omologo/a nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano. Per non aver ottemperato al decreto d'urgenza o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione che ordina la rimozione delle discriminazioni di carattere collettivo.

L'ispettore del lavoro, in funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG), adotterà la prescrizione obbligatoria ex art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004 in quanto trattasi di reato contravvenzionale punito con l'arresto fino a 6 mesi o ammenda fino ad € 50.000.

Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni: INDIVIDUALI

Art. 38 commi 1-3 D. Lgs n. 198/2006, come modif. da art. 1 comma 1 lett. bb) n.1, D. Lgs. n. 5/2010

Per non aver ottemperato al decreto motivato ed immediatamente esecutivo con il quale il Tribunale ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo diretto a violare i divieti di discriminazione di cui all'art. 27 commi 1, 2, 3 e 4 e di cui all'art. 5 della L. 9 dicembre 1977, n. 903. Per non aver ottemperato alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione.

L'ispettore del lavoro, in funzioni di UPG, adotterà la prescrizione obbligatoria ex art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004 in quanto trattasi di reato contravvenzionale punito con l'arresto fino a 6 mesi o ammenda fino ad € 50.000.

I fenomeni discriminatori: parità uomo/donna (D.LGS. 198/2006)

ILLECITI amministrativi (depenalizzati)

Discriminazione all'accesso al lavoro

Art.27, c 1, D.Lgs n. 198/2006 e s.m.i.

È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n.8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Discriminazione stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza

Art.27, comma 2, lettera a), D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.


La discriminazione di cui al comma 1 dello stesso articolo è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive (comma 1: E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Discriminazione indiretta

Art.27, comma 2, lettera b), D.Lgs. n. 198/2006 modificato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016

La discriminazione di cui al comma 1 dello stesso articolo è vietata anche se attuata in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso (comma 1: È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Il divieto di cui ai commi 1 e 2 dello stesso articolo si applica anche alle iniziative in **materia di**



orientamento, formazione, perfezionamento aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni (comma 1: È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. Comma 2: La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata: a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la violazione della disposizione indicata è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Discriminazioni in materia di retribuzione

Art.28, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Art.28, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono

adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni

Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, la violazione della disposizione indicata è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

In tali ipotesi, in presenza di credito certo, liquido ed esigibile, ai sensi dell'art.12 del D. Lgs. n. 124/2004, l'ispettore del lavoro valuterà l'adozione della **diffida accertativa per il recupero del credito retributivo**, con connessi profili previdenziali.

Discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e carriera

Art.29 D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

E'vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**

Discriminazioni in materia di prestazioni previdenziali

Art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n. 8/2016, **l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.**



Rapporto sulla situazione del personale

Art. 46, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 198/2006, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. ff), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5

- Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
- Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
- Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro (ora, Ispettorato Interregionale del Lavoro), previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, e cioè la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 516.

Potere di disposizione del personale ispettivo

(legge 11 settembre 2020, n.120; art. 14 D.lgs. n. 124/2004)

Disposizioni di prassi

Nota INL n. 5 del 30.09.2020 avente ad oggetto “Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla L. n. 120/2020-potere di disposizione. Prime indicazioni per il personale ispettivo”. Con la citata nota l’Ispettorato Nazionale fornisce le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione così come ridisegnato dall’art. 12 bis. Quest’ultima previsione amplia l’ambito di applicazione dello strumento previsto dall’art. 14 del D.Lgs. 124/2004 estendendolo ad ogni ipotesi di mancata applicazione ovvero errata applicazione di una norma di legge o di CCNL, anche applicato di fatto dal datore di lavoro, in materia di lavoro e legislazione sociale non coperto da sanzione amministrativa o penale. Restano in vigore le ulteriori e differenti fattispecie di potere di disposizione di cui agli artt. 10 e 11 del DPR n. 520/1955, riguardanti la materia della prevenzione degli infortuni o la sicurezza e l’igiene del lavoro.

Il “nuovo” potere di disposizione, attribuito esclusivamente al personale ispettivo dell’Ispettorato nazionale, prevede un procedimento in cui l’Ispettore, a seguito di una propria valutazione discrezionale, ordina al datore di lavoro il rispetto di norme sprovviste di un presidio sanzionatorio, assegnando allo stesso un congruo termine per adempiere. Il procedimento prevede in seguito la possibilità per il datore di adempiere a quanto ordinato dall’Ispettore ovvero di presentare ricorso al capo dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro, il quale dovrà pronunciarsi entro 15 gg; in caso di mancata decisione il ricorso si intende respinto. La mancata ottemperanza della disposizione è punita con una sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non si applica l’istituto della diffida obbligatoria ex art. 13 del D.Lgs n. 124/2004.

La tutela processuale

Il titolo I capo III del libro III del Decreto Legislativo n. 198/2006 è interamente dedicato alla tutela processuale contro le discriminazioni.


Gli articoli 36-41 riportano le azioni da attivare giudizialmente.

Sul piano processuale il Codice delle pari opportunità opera una distinzione tra discriminazione individuale (art. 36) e discriminazione collettiva (art. 37).

Nel primo caso (art. 36) il lavoratore vittima di discriminazione è legittimato attivo e può adire personalmente l'Autorità giudiziaria con facoltà di farsi assistere dalla Consigliera o dal Consigliere di parità o esperire i tentativi di conciliazione previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva tramite la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente.

Nel secondo caso (art. 37) ovvero quando vittime delle discriminazioni siano una pluralità di soggetti la legittimazione ad agire in giudizio è riconosciuta direttamente al consigliere o consigliera di parità regionale o ai nazionali nei casi di rilevanza nazionale, resta salva sempre la possibilità per il singolo di adire individualmente l'Autorità giudiziaria. Il giudice ove ritenga sussistente la discriminazione denunciata intima l'immediata cessazione del comportamento illegittimo ordinando la predisposizione di un piano che ripristini lo status quo ante previa audizione delle RSA o degli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale nonché della consigliera di parità regionale territorialmente competente o se del caso della nazionale.

Prima di agire giudizialmente le consigliere o i consiglieri competenti possono ai sensi dell'art. 37 comma 1 tentare una preventiva soluzione conciliativa invitando il datore autore delle discriminazioni a predisporre entro 120 gg un piano di rimozione delle stesse; se il piano risulta



idoneo il consigliere o le consigliere competenti promuovono una soluzione conciliativa della controversia in atto a mezzo redazione di un verbale con forza di titolo esecutivo.

Alle azioni sin qui illustrate si aggiungono due procedimenti d'urgenza speculari ma differenziati a seconda che si tratti di impugnazione di discriminazione individuale (art. 38) in cui legittimato attivo è la vittima di discriminazione con facoltà su delega di farsi assistere o dalla consigliera di parità o dalle associazioni sindacali o da organizzazioni rappresentative dell'interesse leso o di impugnazione di discriminazione collettiva (art. 37 comma 4) in cui sono legittimate attive direttamente le consigliere.

In entrambe le procedure il Giudice del lavoro o il TAR aditi, convocate nei due gg successivi le parti e assunte sommarie informazioni possono ordinare ove sussistente la discriminazione con decreto motivato ed esecutivo la cessazione del comportamento pregiudizievole all'autore e liquidare il danno da risarcire; contro tale decreto è ammesso reclamo nei successivi 15 gg deciso poi con sentenza immediatamente esecutiva.

Onere della prova

Nelle ipotesi prospettate sul piano della prova ai sensi dell'art. 40 del Codice vige il principio dell'inversione dell'onere della prova", sarà il convenuto in giudizio a dover dimostrare l'insussistenza della discriminazione.

Il soggetto discriminato" deve quanto meno fornire gli elementi di fatto idonei, precisi e concordanti (anche dati statici relativi alle assunzioni, alle retribuzioni, alla progressione di carriera, ai trasferimenti, ai licenziamenti) a suffragare i fatti denunciati, mentre controparte dovrà dimostrarne l'insussistenza o la loro riconducibilità a ragioni oggettive/organizzative aziendali.



Sezione quarta

Alcuni casi risolti dalle Consigliere di Parità e dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
Malessere lavorativo	Una lavoratrice viene indirizzata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro alla Consigliera di parità perché dalla segnalazione effettuata emerge un malessere organizzativo sul luogo di lavoro. Dinanzi alla Consigliera la lavoratrice denuncia il reiterato comportamento offensivo e minaccioso del Datore di lavoro che le ha causato malessere e depressione	La Consigliera convoca il Datore di lavoro per trovare una mediazione	Dopo diversi incontri le parti decidono di risolvere il rapporto di lavoro previo pagamento di un risarcimento economico alla lavoratrice
Discriminazione per provenienza geografica	Una lavoratrice di un ente pubblico segnala alla Consigliera di Parità di aver avuto tre provvedimenti disciplinari, seguiti dal licenziamento, pur in mancanza di giustificazioni di tipo professionale. La lavoratrice lamenta un clima lavorativo fortemente ostile nei suoi confronti dovuto probabilmente alla sua provenienza. La lavoratrice dichiara di essersi dovuta spostare dalla regione di origine dopo anni di maltrattamenti familiari.	La Consigliera di Parità convoca l'Azienda chiedendo la revoca del licenziamento e la riassunzione della lavoratrice. Richiede all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di verificare il numero e la tipologia dei provvedimenti disciplinari attivati dall'azienda, nonché il numero e le causali dei licenziamenti disciplinari intimati e comminati.	L'Ispettorato Territoriale del Lavoro effettua le verifiche di competenza. Presso l'Ispettorato, alla presenza della Consigliera, viene sottoscritto un verbale in sede di conciliazione monocratica con il quale si procede alla riassunzione della lavoratrice, con restituzione dell'indennità sostitutiva del preavviso e all'assegnazione ad altro reparto per lo svolgimento di diverse mansioni

Fattispecie

Discriminazione di genere nell'ingresso al lavoro

Fatto

Una lavoratrice segnala alla Consigliera di parità che uno studio medico odontoiatrico ha pubblicato un annuncio per assumere personale maschile

Strumenti

La Consigliera di parità effettua le verifiche ed invia una lettera allo studio al fine di rimuovere l'annuncio

Soluzione

Lo studio dopo aver preso visione del Codice sulle pari opportunità rimuove l'annuncio

Discriminazione per motivi di salute

Una lavoratrice, titolare di permessi ex L. 104/92 per il figlio invalido e per il padre, denuncia all'Ispettorato Territoriale del Lavoro maltrattamenti psicologici e comportamenti discriminatori perpetrati da parte di colleghi (3 figure apicali) che le impediscono di svolgere turni di lavoro diversi e pertanto non le consentono di assistere i due familiari

L'Ispettorato coinvolge la Consigliera di Parità. Viene convocato il datore di lavoro il quale riferisce che lavoratrice a causa delle numerose assenze, per congedo straordinario art. 3 comma 3 legge 104, non era riuscita a sostenere l'aggiornamento previsto dal regolamento aziendale che le avrebbe consentito di essere inserita nell'organizzazione su più turni, restando pertanto occupabile solo nel turno di mattina. Viene chiesto al datore di lavoro di predisporre e condividere un percorso formativo e di inserire nella Commissione esaminatrice finale del corso anche la Consigliera di Parità.

La lavoratrice riesce a seguire il corso formativo. successivamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro viene firmato un verbale in sede di Conciliazione Monocratica nel quale viene riconosciuta l'efficacia di tutto l'iter attivato con possibilità per la lavoratrice di svolgere il lavoro su più turni

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per motivi di salute</p>	<p>Una lavoratrice addetta alla cassa presso un Supermercato segnala alla Consigliera di parità che non viene esonerata da lavori da carichi pesanti, nonostante le prescrizioni del medico competente</p>	<p>La Consigliera di parità acquisisce la certificazione medico, e contatta la società per avere chiarimenti in merito alla mancata applicazione della prescrizione del medico competente</p>	<p>Il datore di lavoro dopo aver consultato la propria associazione riferisce alla Consigliera di parità di volersi adeguare alla normativa vigente</p>
<p>Discriminazione per maternità</p>	<p>Una dipendente di un'azienda nel settore Acconciature ed estetica, che gestisce autonomamente una delle due unità locali della ditta, si reca dalla Consigliera di parità per denunciare la reazione del Datore di lavoro alla comunicazione del proprio stato di gravidanza. Dopo un colloquio molto violento, il datore di lavoro affigge sulla vetrina del locale gestito dalla lavoratrice il cartello "cessata attività causa maternità". La lavoratrice presenta le dimissioni per giusta causa</p>	<p>La Consigliera di Parità convoca il Datore di lavoro segnalandogli la sussistenza di un comportamento discriminatorio, nonché dell'errato inquadramento contrattuale della lavoratrice.</p> <p>La Consigliera, inoltre, provvede a segnalare il caso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente</p>	<p>Dinanzi alla Consigliera di parità le parti non hanno trovato alcun accordo, sottoscrivendo un verbale di mancata conciliazione. Il procedimento è poi continuato dinanzi alla Commissione di conciliazione ai sensi dell'art. 410 cpc</p>

Fattispecie

Discriminazione per maternità: disapplicazione misure conciliative tempi vita-lavoro

Fatto

Una funzionaria di Polizia Municipale segnala alla Consigliera di Parità che le viene negata la modifica dei turni di lavoro per conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro

Strumenti

La Consigliera di parità acquisisce informazioni e chiede all'Ispettorato del Lavoro notizie circa l'organico dell'Ente.

Successivamente, la Consigliera di parità chiede un incontro con il Presidente dell'Unione dei Comuni al fine di trovare un accordo.

Soluzione

Le parti trovano un accordo e sottoscrivono un verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. presso la Commissione di Conciliazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro

Discriminazioni per maternità: dimissioni indotte per mancata conciliazione tempi vita/lavoro

Una dipendente di un ente pubblico, con orario di lavoro full time, con 3 figli minori di 8 anni, si reca all'Ispettorato Territoriale del lavoro per convalidare le proprie dimissioni in periodo protetto, adducendo difficoltà conciliative lavoro – famiglia. Successivamente, la lavoratrice ha dei ripensamenti sulla sua scelta e si reca dalla Consigliera di Parità per rivedere la sua decisione

La Consigliera contatta l'ispettorato Territoriale del Lavoro per la revoca delle dimissioni e convoca l'azienda per trovare una mediazione predisporre e condividere un percorso formativo e di inserire nella Commissione esaminatrice finale del corso anche la Consigliera di Parità.

L'Ispettorato revoca le dimissioni della lavoratrice. Dinanzi alla Consigliera le parti raggiungono un accordo che prevede la trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time verticale, fino al compimento dei 6 anni dell'ultimo figlio, con prestazione lavorativa concentrata nel fine settimana, quando il coniuge della lavoratrice non è in servizio e pertanto può dedicarsi alla cura dei figli

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per maternità: dimissioni indotte</p>	<p>Una operaia nel settore metalmeccanico, con figlio di età 8 mesi, si presenta presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro per convalidare le dimissioni presentate. Lamenta che al rientro al lavoro dopo la maternità è stata spostata in un altro reparto con turni di lavoro pomeridiani sfavorevoli per la conciliazione dei tempi familiari. L'Ispettorato Territoriale del lavoro informa la lavoratrice delle tutele sulla maternità ai sensi dell'art. 56 Decreto Legislativo n. 151/2001 e coinvolge subito la Consigliera di parità</p>	<p>La consigliera di parità, sentita la lavoratrice per acquisire ulteriori informazioni sulle dimensioni e sull'organizzazione aziendale, contatta il Datore di lavoro per rimuovere il comportamento illecito e trovare una soluzione attraverso una diversa organizzazione del lavoro</p>	<p>L'azienda, dopo diversi incontri con la Consigliera di parità, colloca la lavoratrice presso il precedente reparto</p>
<p>Discriminazione per maternità: dimissioni indotte</p>	<p>Una lavoratrice in periodo protetto si reca presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro per convalidare le dimissioni. Dichiarò che, al rientro dalla maternità, il suo Datore di lavoro le impone il passaggio a tempo pieno o le dimissioni</p>	<p>L'Ispettorato Territoriale del Lavoro non procede con la convalida delle dimissioni e contatta la Consigliera di parità che, a sua volta, contatta il datore di lavoro per trovare una soluzione conciliativa</p>	<p>Le parti trovano un accordo dinanzi alla Commissione di Conciliazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi dell' art. 410 c.p.c. e successivamente l'Ispettorato convalida le dimissioni</p>

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per maternità: mancata conciliazione tempi vita/lavoro</p>	<p>Una lavoratrice dipendente di un ente pubblico con contratto part-time, coniugata e con una figlia minore, si rivolge alla Consigliera di Parità perché vorrebbe essere distaccata presso altra sede dove la figlia effettua un periodo di formazione scolastica ed il Datore di lavoro non glielo concede</p>	<p>La Consigliera di Parità convoca il Datore di lavoro per tentare di pervenire ad un accordo</p>	<p>Dinanzi alla Consigliera le parti sottoscrivono un accordo che prevede la concessione alla lavoratrice di un periodo di ferie di 15 giorni, seguito da un periodo di 4 mesi durante il quale la lavoratrice viene distaccata presso un'altra sede e da un ulteriore periodo di 4 mesi di congedo non retribuito. Negli ultimi 6 mesi la lavoratrice presta la propria attività lavorativa a tempo pieno, mantenendo le medesime mansioni</p>
<p>Discriminazione per maternità: mancata conciliazione tempi vita/lavoro</p>	<p>Una operatrice ecologica, di un'azienda multiservizi, si presenta alla Consigliera di Parità lamentando la necessità di sapere con congruo anticipo i turni di lavoro e di essere assegnata prevalentemente a quelli mattutini per poter accudire il figlio nelle ore pomeridiane</p>	<p>La Consigliera, dopo aver tentato di raggiungere un accordo con il Datore di Lavoro, chiede l'intervento dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro e del S.P.S.A.L. dell'AUSL competente per verificare la correttezza dei turni di lavoro e del livello assegnati alla lavoratrice e per promuovere un tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c</p>	<p>Le parti sottoscrivono un verbale di accordo ex art. 410 c.p.c. che prevede un demansionamento della lavoratrice, unico strumento idoneo a permettere una variazione strutturale dell'organico e la conseguente garanzia della turnazione richiesta dalla lavoratrice. Alla lavoratrice viene inoltre riconosciuto un elemento aggiuntivo alla retribuzione</p>

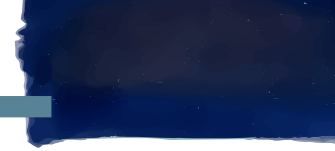
Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per maternità: mancata conciliazione tempi vita/lavoro</p>	<p>Una dipendente a tempo pieno di un'azienda logistica, coniugata con un dipendente della medesima azienda ma impiegato presso un'altra unità locale, con una figlia in età scolare, si presenta dalla Consigliera di parità per segnalare la mancata concessione del part-time e la conseguente difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>	<p>La Consigliera di Parità convoca il Datore di lavoro segnalando che la lavoratrice assicura lo svolgimento delle ore di lavoro nella fascia oraria in cui si concentrano la maggior parte delle incombenze lavorative</p>	<p>Dinanzi alla Consigliera, le parti sottoscrivono un verbale di accordo di trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, secondo l'articolazione indicata dalla lavoratrice, fino a 13 anni di età della minore</p>
<p>Discriminazione per maternità: mancata adibizione a mansioni confacenti</p>	<p>Un'estetista, all'ottavo mese di gravidanza, si reca presso l'ITL per chiedere informazioni in merito ai rischi lavorativi inerenti la mansione svolta e per lamentare la mancata corresponsione delle retribuzioni da alcuni mesi che la costringe a dimettersi in periodo protetto al fine di percepire l'indennità di disoccupazione. Durante l'esecuzione della procedura, l'Ispettorato del lavoro scopre che la lavoratrice risulta già licenziata a sua insaputa</p>	<p>Viene coinvolta la Consigliera di Parità la quale contatta l'Azienda per informare che il licenziamento è discriminatorio in violazione alla Legge art. 54 del Decreto Legislativo n. 151/2001. L'Azienda riferisce alla Consigliera di Parità che la lavoratrice è stata licenziata perché svolge mansioni a rischio e non esistono mansioni confacenti a cui essere adibita all'interno della struttura</p>	<p>L'Azienda, informata dall'Ispettorato del Lavoro e dalla Consigliera di parità ripristina il rapporto di lavoro, annullando il licenziamento, retribuisce la lavoratrice ed infine, inoltra presso l'ITL l'istanza di allontanamento dal lavoro, fino a sette mesi dopo il parto, della lavoratrice in quanto la dipendente svolge una mansione a rischio</p>

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per paternità: mancata conciliazione tempi vita/lavoro</p>	<p>Un dipendente di un'azienda commerciale con unità locali su tutto il territorio nazionale, vedovo, con un figlio di 2 anni e mezzo e senza altri aiuti familiari, si presenta alla Consigliera di Parità perché non riesce a conciliare il lavoro e la cura del figlio a seguito del decesso del coniuge</p>	<p>La Consigliera di Parità convoca l'Azienda che era già a conoscenza della vicenda in quanto anche la donna deceduta era una dipendente e perché il lavoratore aveva già fatto richiesta di cambio turni senza ottenere risposta</p>	<p>Le parti addingono ad un accordo dinanzi alla Consigliera di Parità che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente nella sola fascia mattutina, dalle ore 8.00 alle ore 15.00, di una domenica al mese, due nei picchi lavorativi, fino all'età di 13 anni del figlio</p>
<p>Molestie sessuali</p>	<p>Lavoratrice stagionale presso una struttura alberghiera reagisce a molestie sessuali da parte del datore di lavoro. Ne seguono violenze verbali, discriminazioni, demansionamento</p>	<p>La Consigliera di parità propone alla lavoratrice di denunciare i fatti all'Autorità Giudiziaria. A seguito del rifiuto della lavoratrice, la Consigliera provvede a convocare il Datore di lavoro</p>	<p>Dopo vari incontri le parti decidono di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con corresponsione alla lavoratrice una somma a titolo risarcitorio</p>
<p>Malessere lavorativo</p>	<p>Presso struttura sanitaria lavoratori/trici lamentano comportamenti inadeguati, quali insulti, maltrattamenti, violenze verbali, sia in privato e in pubblico da parte del Direttore</p>	<p>La Consigliera di parità convoca il Direttore Generale dell'Azienda ASL e chiede di partecipare agli incontri con il CUG</p>	<p>Rimozione del Dirigente dal suo incarico e nomina di nuovo Direttore</p>

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per provenienza geografica e per religione</p>	<p>Un lavoratore si rivolge alla Consigliera di Parità per segnalare il comportamento ingiurioso del datore, motivato dalla zona di provenienza e dalla religione del lavoratore culminato nel demansionamento e nella mancata corresponsione della retribuzione pattuita, con conseguente stato di malessere fisico e psicologico del lavoratore</p>	<p>La Consigliera di Parità tenta una mediazione con il Datore di lavoro, anche mediante la risoluzione del rapporto di lavoro con congruo indennizzo</p>	<p>Il tentativo di conciliazione dinanzi alla Consigliera ha esito negativo. Il lavoratore avvia la procedura per la denuncia della malattia professionale presso l'INAIL</p>

Alcuni casi risolti in giudizio

Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
Discriminazione per maternità: licenziamento	<p>Una operaia qualificata a tempo indeterminato, presso una società agricola, si rivolge alla Consigliera di parità perché al termine del congedo parentale il datore di lavoro le nega di ritornare a lavoro in quanto donna e costituendo per questo motivo un peso per l'azienda.</p> <p>Dopo poco tempo, la lavoratrice comunica alla Consigliera di parità di essere stata licenziata per giustificato motivo oggettivo e di voler rientrare a lavoro</p>	<p>La Consigliera di parità non riuscendo a dialogare con l'Azienda, inoltra ricorso innanzi al Tribunale Ordinario di Parma Sezione Lavoro ed impugna il licenziamento per discriminazione, ai sensi dell'art. 18 comma 1 Legge n. 300/1970</p>	<p>Il Tribunale Ordinario, sezione lavoro, accoglie il ricorso in applicazione dell'art. 18 comma 1 Legge n. 300/1970, condanna la società agricola a reintegrare la lavoratrice sul posto di lavoro e nelle mansioni da ultimo svolte; condanna la società agricola a corrispondere un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre alla regolarizzazione contributiva ed assistenziale, con rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo. Infine condanna la società agricola a corrispondere e liquidare le spese di lite</p>



Fattispecie	Fatto	Strumenti	Soluzione
<p>Discriminazione per maternità: licenziamento</p>	<p>Una addetta al magazzino presso un'Azienda di vendita all'ingrosso di prodotti per profumerie e parrucchieri si presenta alla Consigliera di Parità lamentando il demansionamento a seguito del rientro dal congedo parentale ed il successivo licenziamento</p>	<p>La Consigliera di Parità non trovando disponibilità da parte del Datore di lavoro, avvia il procedimento giudiziario, evidenziando il cambiamento di mansione, di reparto e postazione di lavoro della lavoratrice, senza la preventiva comunicazione alla stessa. Segnala altresì il cambiamento unilaterale dell'orario di lavoro che penalizza le esigenze di conciliazione vita-lavoro della lavoratrice già note al datore di lavoro, così come la negazione delle ferie. La Consigliera evidenzia inoltre che ulteriore personale è stato assunto in sostituzione della lavoratrice quando la stessa era ancora in forza, con incremento dell'organico</p>	<p>Il Tribunale riconosce il licenziamento discriminatorio, annullandolo, con condanna dell'azienda alle indennità dovute alla lavoratrice e alle spese di lite</p>



Fattispecie

Discriminazione di genere nell'accesso al lavoro

Discriminazione di genere nell'accesso al lavoro

Fatto

Tre lavoratrici si rivolgono alla Consigliera di parità lamentandosi che le loro richieste di ammissione ad un Consorzio Pescatori e all'Associazione Produttori Pesca società cooperativa, non avevano mai avuto risposta mentre nuovi soci uomini erano stati ammessi pur avendo presentato domanda in epoca successiva, violando di fatto il criterio cronologico delle domande di ammissioni al lavoro

Una lavoratrice si presenta alla Consigliera di Parità per segnalare delle clausole contenute in un bando di concorso per agente di polizia municipale. Il bando esclude la possibilità di potere effettuare il servizio con orario part-time

Strumenti

La Consigliera di parità collaborando con l'ITL chiede invano all'Azienda un incontro per una conciliazione evidenziando la discriminazione di genere sulla base dei riscontri documentali acquisiti, quali la forte disparità di soci uomini rispetto alle donne, l'assenza storica delle stesse nel Consiglio di Amministrazione. Successivamente presenta ricorso giudiziario

La Consigliera impugna il Bando e il Regolamento dinanzi al TAR con azione collettiva sommaria in via di urgenza

Soluzione

Il Tribunale ordina al Consorzio Pescatori e all'Associazione Produttori Pesca società cooperativa di cessare il comportamento discriminatorio nei confronti delle lavoratrici e di esaminare quanto prima le domande di ammissione proposte dalle tre ricorrenti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2528 c.c.. Condanna le due cooperative in solido a pagare il 60% delle spese di lite delle ricorrenti

Il TAR accerta la discriminazione indiretta perché l'esclusione della possibilità di usufruire dell'orario part-time pregiudica uno dei due sessi, non è appropriato né necessario per il conseguimento dell'obiettivo e perché la prestazione a tempo pieno non è essenziale



Sezione quinta

Protocollo d'intesa Consigliera di parità Regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est con sede a Venezia



 Regione Emilia-Romagna



ISISPettorato INTERREGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA

Campo San Polo 2171- VENEZIA

Email IL.Venezia@ispettorato.gov.it

PEC il.venezia@pec.ispettorato.gov.it www.ispettorato.gov.it

Viv.le Aldo Moro, 38- BOLOGNA

E Email Consparita@Regione.Emilia-Romagna.it
www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTA la legge 17 maggio 1999 n. 144 e, in particolare, l'articolo 47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed da migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125;

VISTO il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante il "Testo unico delle

disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

VISTO il D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, recante *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"*, che, all'art 7, affida al personale ispettivo degli Uffici territoriali del lavoro compiti di vigilanza sull'esecuzione delle leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* che, all'art. 5, comma 1, lett. E), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali e la Consigliera di Parità *"al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi"*, nonché l'art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, gli Uffici territorialmente competenti acquisiscono *"nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta"*;

VISTO il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 recante *"Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego"*;

VISTO il D.M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il *"Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro"*, che, agli artt. 5 e 12, prevede il coinvolgimento della Consigliera di Parità nella fase di preparazione dell'ispezione – sia allo scopo di individuare *"ulteriori profili di discriminazione di genere"* sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate all'ufficio della Consigliera – nonché nella successiva fase dell'espletamento dell'attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all'ispezione in corso;



VISTO il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

VISTO il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, recante *“Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che ha istituito l’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata *“Ispettorato Nazionale del Lavoro”*, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dell’Inps e dell’Inail e che è organizzata in Strutture territoriali denominate Ispettorati Interregionali e territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro;

VISTO il D. Lgs. 14 settembre 2015. n. 151, recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che, in particolare, all’articolo 33 modifica e sostituisce l’articolo 15 del succitato D.lgs. 198/2006, affidando alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il compito di rilevare *“le situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro (oggi rispettivamente Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro), al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell’accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252”*, e di collaborare *“con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l’esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”*;

VISTA l’esigenza di aggiornare, anche alla luce della citata istituzione dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, i contenuti del Protocollo d’intesa stipulato, in data 25 giugno 2007, tra la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva (soppressa in forza del citato D.Lgs. 149/2015 e confluita nella Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell’INL), la Direzione generale del Mercato del Lavoro (soppressa in forza del D.Lgs. 150/2015 e confluita nell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e, in particolare, di addivenire alla stipula di un nuovo protocollo d’intesa per concordare le modalità di collaborazione, coordinamento e formazione tra l’Agenzia Ispettiva e la Rete Nazionale in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

VALUTATA la necessità di implementare, su tutto il territorio nazionale, la collaborazione tra gli Ispettorati Interregionali e territoriali del Lavoro e le Consigliere/i di parità e garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

TENUTO CONTO del coordinamento effettuato dalla Direzione centrale vigilanza, Affari legali e Contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle modalità di realizzazione, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro, dell'attività di *intelligence* mirata alla pianificazione degli accessi ispettivi nonché alla realizzazione di iniziative e alla diffusione di buone prassi adottate dagli Uffici in tale materia;

CONSIDERATO il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.lgs. n. 151/2001, effettuato, a livello nazionale, dalla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità;

***SI CONVIENE QUANTO SEGUE
DICHIARAZIONE DI INTENTI***

Nell'espletamento delle rispettive funzioni istituzionali, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale dei lavoratori e lavoratrici.

Tale rapporto di collaborazione sarà mirato a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità e sarà disciplinato dai seguenti articoli.

Art. 1

Azioni di collaborazione

L'ispettorato interregionale del lavoro si impegna a sensibilizzare gli ispettori territoriali al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicazione tempestiva, nei rispettivi ambiti territoriali, all'Ufficio delle/gli Consigliere/i di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui l'Ispettorato sia venuto a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione;
- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliera/i di parità sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

La Consigliera Regionale di parità si impegna a sensibilizzare le Consigliere/i di parità affinché segnalino all'Ispettorato interregionale del Lavoro e agli Ispettorati territoriali del Lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Le parti si impegnano, altresì, a garantire rispettivamente che gli Ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità si raccordino e si informino reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenuti a presentare ex art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, esaminando tempestivamente ciascuno per i profili di propria competenza eventuali questioni e problematiche in merito.

L'Ispettorato Interregionale del lavoro e la Consigliera regionale di parità collaborano nell'analisi dei dati e nella redazione del rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, sulla base di una attenta lettura delle motivazioni addotte dai lavoratori/lavoratrici interessate e con particolare attenzione a quelle connesse a "condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole".

Art. 2

Accesso ai dati statistici

Su richiesta della Consigliera regionale di parità, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici di competenza, relativi all'attività di vigilanza in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione Centrale dell'INL.

Su richiesta della Consigliera regionale di parità, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici di competenza, relativi all'attività di vigilanza in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione Centrale dell'INL.

Art.3


Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato Interregionale del lavoro raccomanderà agli Ispettorati territoriali del lavoro di esaminare tempestivamente le richieste di intervento presentate dalle Consigliere/i di parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo. Inoltre, a seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e dell'opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, gli uffici territoriali disporranno i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel rispettivo ambito geografico.

Art. 4

Attività informative e formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale, allo scopo di rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione, quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre Istituzioni competenti in materia.



L'Ispettorato Interregionale del Lavoro e la Consigliera regionale di parità si impegnano a promuovere il coinvolgimento delle Consigliere/i di parità e del personale ispettivo dell'Ispettorato Interregionale e degli Ispettorati Territoriali del lavoro in iniziative formative, in materia di funzioni ispettive sui temi della discriminazione di genere, diretta e indiretta, e su altre tematiche di comune interesse.

Art. 5

Scambio di buone prassi

Le parti si impegnano a sviluppare strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione ed un flusso informativo tra i diversi organismi, funzionale a realizzare efficaci tecniche di intelligence; a promuovere incontri finalizzati alla disamina di casi specifici anche per elaborare modalità di comunicazione e di intervento adeguate agli scopi di competenza. Le parti provvederanno a diffondere le buone prassi per favorire la verifica e l'attuazione effettiva delle pari opportunità nel territorio. I risultati conseguenti saranno oggetto di adeguato monitoraggio.

Art. 6

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, senza oneri economici a carico dell'amministrazione, incontri finalizzati alla disamina di casi significativi, con l'eventuale



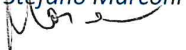
Attuazione e validità dell'intesa

Le parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente protocollo a livello territoriale, e in particolare, invitano gli ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità provinciali a recepire le disposizioni del presente atto anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali.

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data della sottoscrizione, con possibilità di proroga.

*Il Capo dell'Ispettorato interregionale
del Lavoro*

Dott. Stefano Marcòni



*La Consigliera di Parità per la
Regione Emilia-Romagna*

Dott.ssa Sonia Alvisi



