



# LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Discriminazione e lavoro: strumenti e norme

Linee guida

## INDICE

La Consigliera di Parità a tutela e sostegno delle discriminazioni  
in ambito lavorativo

**Sonia Alvisi**

*Consigliera di Parità effettiva della Regione Emilia-Romagna*

pag. 3

L'azione ispettiva di contrasto alle discriminazioni: presidio  
sanzionatorio e poteri degli ispettori del lavoro

**Aniello Pisanti**

*Direttore interregionale dell'Ispettorato territoriale del lavoro*

**Sabrina Gaeta**

*Responsabile Cordinamento vigilanza interregionale dell'Ispettorato interregionale del lavoro*

pag. 11

Le modifiche al Codice delle Pari Opportunità: le nuove disposizioni per  
contrastare le discriminazioni individuali e collettive.  
Rapporto Biennale, Certificazione della Parità di genere, allargamento della  
nozione di discriminazione

**Sara Passante**

*Avvocata giuslavorista*

pag. 29

Le molestie sessuali in ambito lavorativo tra normativa  
antidiscriminatoria e tutela della salute e della sicurezza  
nei luoghi di lavoro

**Antonella Rimondi**

*Avvocata penalista*

pag. 43

Formare/informare per contrastare le discriminazioni

**Carlo Sorgi**

*già Presidente della Sezione lavoro del Tribunale di Bologna*

pag. 56

Prevenzione e contrasto alle discriminazioni lavorative:  
informazione, procedure conciliative, provvedimenti

**Rosa Rubino**

*Responsabile Coordinamento servizi all'utenza Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est*

pag. 65

Il mercato del lavoro e le discriminazioni. Alcuni casi seguiti

**Valeria Moscardino**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Modena*

pag. 73

Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni sul lavoro.  
L'esperienza dell'Ispettorato del lavoro di Bologna

**Alessandro Millo**

*Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Bologna*

pag. 79

Rapporti operativi tra Consigliera di Parità della Provincia Forlì-Cesena  
in tema di discriminazioni ricorrenti

**Carla Castellucci**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Forlì/Cesena*

pag. 82

Le discriminazioni in sanità

**Antonella Vezzani**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Parma*

pag. 85

Allegati

pag. 89

## LA CONSIGLIERA DI PARITÀ A TUTELA E SOSTEGNO DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

**Sonia Alvisi**

*Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna*



Permettetemi di ringraziare il Direttore dell'Ispettorato interregionale del Lavoro Dott. Aniello Pisanti per aver condiviso con me la realizzazione di questo importante seminario di formazione e confronto coinvolgendo la rete delle Consigliere Regionali dell'Emilia-Romagna, i Direttori delle sedi provinciali della Regione Emilia-Romagna, gli ispettori e le ispettrici per rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento

nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Ringrazio le Consigliere di Parità provinciali presenti e relatrici: Carla Castellucci della Provincia di Forlì-Cesena, Valeria Moscardino e Laura Caputo della Provincia di Modena, Antonella Vezzani della Provincia di Parma, Annalisa Felletti e Rosa Rubino della Provincia di Ferrara.

Un grazie di cuore alle relatrici le Avvocate Antonella Rimondi e Sara Passante, al relatore Dott. Carlo Sorgi per aver accettato l'invito ed essere qui con tutti noi.

Sono certa che con i loro interventi di elevata professionalità, competenza ed esperienza ci daranno tanti spunti per un interessante dibattito, dialogo e confronto molto importante per noi tutti e tutte in questa giornata seminariale.

Voglio ribadire a noi tutti quanto sia importante il Patto di alleanza tra Consigliere di Parità e Ispettorato del Lavoro, per fronteggiare le molteplici discriminazioni che arrivano presso i nostri Uffici, ambito che ci compete come Consigliere di Parità e che ci assegna il D. Lgs. n. 198/2006 e successive integrazioni e modifiche.

Il codice delle pari opportunità può essere considerato un traguardo importante per le attività di controllo e contrasto alle discriminazioni di genere, ed anche per quelle di prevenzione e promozione di politiche attive nell'ambito del lavoro e di pari opportunità più in generale al fine di scardinare gli stereotipi di genere.

Nel 2019 è stato sottoscritto un Protocollo tra l'Ispettorato interregionale del Lavoro e la Consigliera di Parità regionale che mira a promuovere un efficace coordinamento tra le rispettive attività nell'ambito di una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna.

L'obiettivo del Protocollo è quello di rendere più fluido lo scambio di informazioni tra le nostre realtà e assicurare un utile scambio di informazioni circa le eventuali situazioni discriminatorie di genere, nonché di quelle che sorgono all'inizio, in costanza o al termine di un rapporto di lavoro, di cui veniamo a conoscenza in occasione dello svolgimento delle rispettive funzioni, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici.

Quello che con il Protocollo si vuole sottolineare è, infatti, proprio questo: fiducia, competenza, relazione tra due soggetti.

Nello stesso solco è stato istituito un Tavolo regionale di lavoro e confronto molto utile e importante che ha dato vita alle prime linee guida a livello nazionale sulle discriminazioni in ambito lavorativo; abbiamo realizzato un vademecum sui diritti delle lavoratrici in maternità che come da accordi presi con il Direttore Dott. Aniello ci impegneremo ad aggiornarlo stante le novità del decreto conciliazione vita lavoro (D. Lgs n. 105/2022) io unitamente alle colleghe Rosa Rubino e Valeria Moscardino che ringrazio per tutto il grande lavoro e supporto dato in questi anni e che continuano a dare con grande passione, dedizione e competenza.

In questi anni per quanto riguarda il mio ufficio c'è stata una importante e significativa collaborazione e sinergia con l'Ispettorato del Lavoro di Bologna e colgo anche questa occasione per ringraziare il Direttore Dott. Millo per la disponibilità e fiducia accordatami. Insieme abbiamo seguito e stiamo seguendo diversi casi anche su tematiche di prima trattazione come il tema molestie e molestie sessuali, casi che hanno portato alla creazione di un tavolo di lavoro congiunto con Consigliera di Parità, Ispettorato, Avvocata penalista e Avvocata giuslavorista.

Credetemi: è molto importante questa sinergia e collaborazione sia nella fase di trattativa conciliativa sia in sede giudiziale.

Le Consigliere, nei casi di discriminazione di genere di cui vengono messe a conoscenza, possono promuovere il patteggiamento tra le parti ma, se la con-

ciliazione extragiudiziale fallisce, possono procedere con azioni in giudizio.

Ed è di tutta evidenza come la nostra competenza sulle discriminazioni sia centrale nella discussione di oggi ed in ogni riflessione articolata, che ruoti intorno al tema dei diritti, intesi come punto di partenza ma anche come necessario approdo di ogni circolo ed azione virtuosa.

In tutto questo nostro faticoso, appassionante (e non remunerativo) lavoro le Consigliere chiedono un'alleanza con tutte/i voi per ribadire che un egualitarismo astratto, cieco rispetto alle differenze, si tradurrebbe in ingiustizia.

Al diritto, del resto, non si chiede propriamente di "egualizzare" le persone, ma piuttosto di non trattarle con disparità, di non discriminarle.

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente. Grazie alle nuove tecnologie e alla necessità di adattare le organizzazioni alla flessibilità del mondo della produzione, il lavoro è sempre più svincolato dal luogo fisico e le gerarchie sono sempre meno rigide.

Smart working e nuove relazioni aziendali offrono grandi possibilità a chi si batte per la parità di genere anche se non mancano i rischi, come quello di un lavoro che invada la vita lavorativa 24 ore su 24.

Questi cambiamenti strutturali, insieme alla facilità di comunicazione e alla possibilità di registrare e denunciare i comportamenti scorretti, stanno portando a dei cambiamenti reali nella vita delle persone.

Una considerazione iniziale, molto amara, spiega l'importanza e il significato del seminario di oggi: "l'Italia non è un paese per mamme".

Discriminazioni nel mondo del lavoro impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in una disoccupazione forzata; difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni ad una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al proprio posto di lavoro.

Dinamiche che rendono sempre più difficile conciliare vita lavorativa e familiare e che persuadono un numero sempre maggiore di donne a rinunciare alla maternità. Le ragioni? Solo di ordine culturale, evidenti nella logica che vorrebbe fare del lavoro riproduttivo e della cura familiare una questione meramente femminile.

E' da più parti dimostrata la perdita in termini economici conseguente a quest'ordine di cose. C'è lo dicono i rapporti annuali Inps, che evidenziano come il basso tasso di occupazione femminile in Italia, sintomo di un mercato del lavoro che

tende a discriminare le donne in quanto donne, sia associato ad un tasso di natalità tra i più bassi in Europa, laddove, in paesi in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è elevata, le stesse decidono di fare figli o di farne più di uno.

A sottolineare come una bassa occupazione femminile si traduca in un minor numero di figli e in ultimo in una perdita per le casse dell'Inps che mette a rischio la sostenibilità del nostro sistema pensionistico, il rapporto fa luce sui fattori che contribuiscono all'uscita dal mercato del lavoro delle donne e alla produzione delle differenze di genere specialmente in termini di gap reddituale. Tra le maggiori determinanti figura la maternità. Dopo la nascita del primo figlio, il reddito delle donne che tornano a lavorare dopo il congedo diminuisce di circa il 10% rispetto ai livelli iniziali. Perdita che arriva a sfiorare il 35% dopo due anni dalla nascita del primo figlio. Lo studio marca anche la correlazione tra maternità e aumento di forme orarie più flessibili. Nella mancanza di forme di welfare che permettano di conciliare vita lavorativa e famiglia, la proporzione di lavoratrici dipendenti che hanno un figlio lavorando part-time è aumentata del 15% negli ultimi dieci anni, di pari passo con l'aumento del lavoro part-time femminile in Italia.

Infine, si legge, "la nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario fra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche nel nostro paese -l'amara constatazione- fare un figlio riduce sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e le prospettive di carriera per chi continua, senza che vi sia un simile impatto per gli uomini".

Se le donne non lavorano e se per le madri le discriminazioni in ambito lavorativo si moltiplicano, sostiene l'Inps, si produce un'allarmante perdita in termini contributivi per le casse dello Stato. Uno stato di cose che rende palese anche l'ipocrisia di chi mette la difesa della "famiglia tradizionale" al centro di programmi elettorali, e che, anziché trattare la discriminazione subita dalle mamme come un problema culturale e strutturale, si limita ad inutili sostegni una tantum, come il Bonus Infanzia.

A fotografare il quadro, desolante, della condizione di madre in Italia è anche il report annuale sulla convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri nella Regione Emilia-Romagna nell'anno 2021 redatto dall'Ispettorato interregionale del Lavoro del Nord-Est.

Il rapporto è un documento che viene compilato ogni anno, strategico per programmare interventi significativi per le politiche attive sul lavoro, specie femminile. Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.



Dalla lettura del report, che pubblichiamo in allegato nella versione integrale, emergono dati preoccupanti per quanto riguarda la parità di genere nel lavoro. Per rendersene conto è sufficiente consultare le motivazioni che spingono le neo mamme e i neo papà ad abbandonare il proprio posto di lavoro. Nel 2021 più di 1.400 donne diventate madri da poco hanno detto di aver abbandonato il lavoro a causa della difficoltà di conciliare il lavoro con la cura del proprio figlio, mentre sono solo 73 gli uomini che hanno espresso questa motivazione.

Un quadro desolante che evidenzia la necessità di un'inversione di tendenza. Se non si praticano politiche a sostegno di una genitorialità condivisa e se non si garantiscono tutele in ambito lavorativo, a perderci sono tutti, non solo le donne.

Accesso al lavoro, carriera, gap salariali: il mondo del lavoro è pieno di disparità di genere, che da sempre si manifestano in modo esplicito e quotidiano, limitano le opportunità per le donne, condizionano la loro libertà e dignità di persona e insieme danneggiano la produttività, della singola impresa, di interi comparti, di tutto il Paese.

Si tratta di un contesto strutturalmente discriminatorio e sfavorevole alle donne che non può che favorire la trasposizione delle disparità della svalutazione del contributo femminile su un piano di molestie e violenza.

Le ragioni culturali che stanno dietro ogni forma di discriminazione, disparità di genere e violenza sono infatti le stesse, legate alla dominante cultura patriarcale, a stereotipi cristallizzati, usati per conservare rapporti di potere asimmetrici, a pregiudizi consolidati, ad abitudini comportamentali e rappresentazioni del mondo che non riconoscono il valore delle differenze, del rispetto e della condivisione.

Ecco perché per contrastare le molestie sui luoghi di lavoro serve un approccio largo, che unisca piano istituzionale e normativo, azioni comuni di imprese e parti sociali, formazione, trasformazione culturale. Serve una strategia globale e condivisa per contrastare le violenze nel quadro di un impegno volto a proteggere e promuovere il benessere psico-fisico, di sicurezza e rispetto di lavoratori e lavoratrici ancor più in un momento storico di trasformazione dell'esperienza e delle relazioni lavorative con il digitale e lo smart working.

Garantire benessere organizzativo significa promuovere inclusione lavorativa che passa per la soddisfazione dei bisogni dei lavoratori. La tutela della loro salute e sicurezza è uno dei principali, seppur non può dirsi sia l'unico. Godono, ad esempio, di pari dignità, rispetto al bisogno di tale genere di tutela, il bisogno di una retribuzione adeguata o quello del riconoscimento dei diritti basilari del lavoro: congedi, ferie, malattia, infortunio. Quei bisogni, in altre parole, che i lavoratori e le lavoratrici gridano per rivestire di dignità il lavoro.

Grazie a tutti e tutte dell'attenzione.



## Aniello Pisanti

*Direttore interregionale dell'Ispettorato territoriale del lavoro*



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nelle sue diramazioni territoriali, Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro, costituisce l'Istituzione principale alla quale rivolgersi per la tutela dei propri diritti in materia di lavoro.

Oltre ad esercitare e pianificare la vigilanza sul rispetto della normativa sul lavoro e sulle assicurazioni sociali obbliga-

torie (INPS e INAIL), ha, da ottobre 2021, competenze generali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per le quali opera in coordinamento con le ASL.

L'intervento per prevenire o contrastare le ipotesi di discriminazione sul lavoro rientra sicuramente tra le attività più rilevanti.

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'III di Venezia e la Consigliera di Parità per la Regione Emilia-Romagna del 2019.

A livello operativo, in fase preventiva, gli Ispettorati forniscono informazioni

tramite gli URP, e attraverso 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, 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 l'esame delle 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.

La discriminazione emerge, in molti casi, 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 può emergere 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, anche con la collaborazione delle/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.

Non vanno trascurati, come supporto alle finalità istituzionali degli Ispettorati, altri due importanti strumenti:

- l'analisi della situazione occupazionale delle aziende, che devono pre-

sentare periodicamente, ai fini di uno specifico monitoraggio, il rapporto previsto dall'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, oggi ampliato alle aziende che occupano più di 50 dipendenti, e non più soltanto alle aziende sopra i 100 dipendenti, come nella precedente versione dell'art. 46;

- la Certificazione della parità di genere, introdotta dall'art. 46 bis del D. Lgs. n. 198/2006, con lo scopo di rendere trasparenti le procedure interne organizzative finalizzate a creare e a sviluppare una gestione paritaria e trasparente delle risorse umane.

# L'AZIONE ISPETTIVA DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI: PRESIDIO SANZIONATORIO E POTERI DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO

**Aniello Pisanti**

*Direttore interregionale dell'Ispettorato territoriale del lavoro*

**Sabrina Gaeta**

*Responsabile Cordinamento vigilanza interregionale dell'Ispettorato interregionale del lavoro*



**ISPEZZORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST**

Compiti e Funzioni

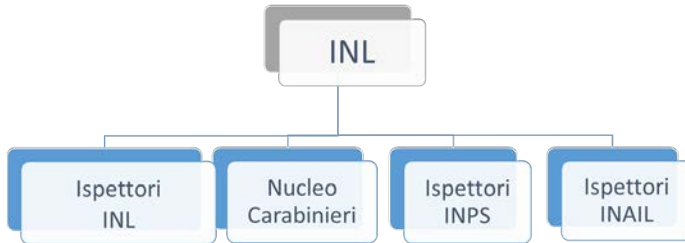
In base alle direttive emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **l'Ispettorato Nazionale del Lavoro**

- ❖ **esercita e coordina** sul territorio nazionale la funzione di Vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale, compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come da nuove competenze attribuite dall'art. 13 TU 81/2008;
- ❖ **emette circolari interpretative** in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo, previo parere conforme del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- ❖ In base alle direttive del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali fa **proposte inerenti gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche** e ne monitora la loro realizzazione.



## ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST

### Composizione vigilanza



Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

3



## ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST

### articolazioni territoriali



Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

4



## ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST

### Documento Programmazione di Vigilanza 2023

#### **Pari Opportunità e contrasto alle forme di discriminazione:**

- Azioni incisive nell'ottica della continuità e del rafforzamento di azioni già messe in campo
- Verifica sul corretto godimento dell'esonero contributivo introdotto in favore delle aziende private che sono in possesso della certificazione della parità di genere
- Contrasto all'illegittima discriminazione retributiva

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

5



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

### Procedimento ispettivo



Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

6



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

### Fonti propulsive dell'Attività Ispettiva

- ✓ Richieste di Intervento e/o segnalazioni delle OO.SS.;
- ✓ Richieste specifiche provenienti dal/lla Consigliere/a di Parità;
- ✓ In sede di convalida delle dimissioni ex art 55 Decreto Lgs.n. 151/2001 (es. esame del consenso);
- ✓ Nel contesto del rilascio dei provvedimenti di interdizione della lavoratrice dal lavoro o di adibizione della stessa a mansioni confacenti;
- ✓ Da altre analisi (es. rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti; analisi da parte di altri organismi).

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

7



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

### RAPPORTO BIENNALE situazione personale maschile e femminile ex art. 46 D.Lgs 198/2006

- ✓ Le aziende, pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti, devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>, entro e non oltre il 30 settembre 2022 (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio). Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, il Ministero rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.
- ✓ Il servizio informatico del Ministero attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per **accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

8





## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO MODALITA' D'INTERVENTO- alcune fonti

- ❖ Indirizzi deontologici per gli ispettori per il corretto svolgimento dell'attività di vigilanza nelle sue varie fasi procedurali.
- ❖ Protocolli d'intesa Nazionali che indicano linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità, e garanzia contro le discriminazioni
- ❖ Linee guida contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro - Emilia Romagna.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

9



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO ACCESSO ISPETTIVO

Direttiva Min. Lav. 18/09/2008- Codice di comportamento  
15/01/2014 e Circ. MLPS n.6/2014

- ❖ “Gli ispettori del lavoro hanno **facoltà di visitare** in ogni parte, a qualunque ora del giorno e della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, gli uffici, i locali di pubblico spettacolo, i dormitori ed i refettori annessi” – art. 8 comma 2 del D.P.R. n. 520/55.
- ❖ All'atto dell'accesso sul luogo di lavoro, il personale ha l'**obbligo di qualificarsi** mediante esibizione (al datore di lavoro o a chi ne fa le veci e nei confronti di chiunque si interloquisce nel corso dell'accertamento) della tessera di riconoscimento rilasciata dall'Amministrazione.
- ❖ Durante le operazioni di primo accesso, i rapporti tra il personale ispettivo ed il soggetto ispezionato devono essere improntati ai **principi di collaborazione e di rispetto reciproco**.
- ❖ Il personale ispettivo ha l'obbligo di informare della **facoltà di farsi assistere da un professionista abilitato ai sensi della legge n. 12/1979**.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

10



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

### Alcune MODALITA' D'INTERVENTO DURANTE L'ACCESSO ISPETTIVO E SUCCESSIVI APPROFONDIMENTI ISTRUTTORI

- ➔ esame dei 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 (*riferimento anche a disposizione ex art. 14 del D.Lgs n. 124/2004*);
- ➔ accertamento della 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, e alle condizioni generali dell'ambiente lavorativo (*riferimento, in alcuni casi anche a rapporto biennale*);



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

### Alcune MODALITA' D'INTERVENTO DURANTE L'ACCESSO ISPETTIVO E SUCCESSIVI APPROFONDIMENTI ISTRUTTORI

- ➔ esame con particolare attenzione delle situazioni di totale assenza di personale femminile all'interno dell'azienda, qualora la tipologia di lavoro non richieda l'apporto esclusivo di personale maschile;
- ➔ esame altresì delle 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;
- ➔ acquisizione di tutti gli elementi utili (formali e informali) a verificare l'esistenza della prospettata discriminazione.



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO VERBALE DI PRIMO ACCESSO ED ESAME DOCUMENTAZIONE

Oltre alla documentazione in materia di lavoro tenuta in azienda, l'ispettore può chiedere l'esibizione di documenti conservati altrove, previa specifica indicazione contenuta nel verbale di primo accesso consegnato al datore di lavoro ad altra persona presente all'ispezione, dando un congruo margine di tempo.

L'esame della documentazione deve essere effettuato con la massima scrupolosità al fine di ricostruire un quadro completo ed obiettivo della situazione aziendale e della regolarità degli adempimenti previsti dalla legge.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

13



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO- STRUMENTI

- ➔ Violazioni penali oggetto di prescrizione obbligatoria ex art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004;
- ➔ CNR ai sensi dell'art. 347 c.p.p. ed ulteriori compiti di UPG; Violazioni
- ➔ amministrative comminate ai sensi della L. n. 689/81;
- ➔ Diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12 D. Lgs. 124/2004;
- ➔ Disposizione ex art. 14 D. Lgs. 124/2004.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

14



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO- STRUMENTI

Taluni reati contravvenzionali, a determinate condizioni, possono essere estinti in via amministrativa.

La **procedura di prescrizione obbligatoria** consiste in uno specifico procedimento finalizzato all'estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni in materia di lavoro e legislazione sociale punite con l'ammenda o con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, a seguito di un'apposita prescrizione dell'organo di vigilanza nell'esercizio delle funzioni di P.G.

Tale procedura è stata per la prima volta introdotta e disciplinata nei suoi aspetti procedurali e sostanziali dagli artt. da 19 a 25 del D. Lgs. n. 758/1994 con specifico riferimento alle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ed è stata estesa, con alcuni adattamenti, dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004, a tutte le ipotesi di reati contravvenzionali in materia di lavoro e legislazione sociale punite con l'ammenda o con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

15



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

### 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. a) 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 UPG, adoterà 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

16



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

### **Le inottemperanze agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni**

#### **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. b) 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

17



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO- STRUMENTI

**Violazioni amministrative** comminate ai sensi della L. n. 689/81;



contenute nel verbale unico di accertamento e notificazione

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

18



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

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

#### ILLECITI (depenalizzati) notificati con VERBALE UNICO

- **Discriminazione all'accesso**

**Art.27, c 1, D.Lgs n. 198/2006 modificato dall'art. 1, c 1 D.Lgs. n. 8/2016**

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 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

19



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Discriminazione stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza**

**Art.27, comma 2, lettera a), 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 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

20



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **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: 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

21



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

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: 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. 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

22





## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Discriminazioni in materia di retribuzione**

**Art.28, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 modificato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016**

E' 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 modificato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016**

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./2016, 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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

23



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Discriminazioni in materia di retribuzione e diffida accertativa**

Potere di diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004, come modificata dal d.l. n. 76/2020 convertito nella legge n. 120/2020; in merito cfr. Circolare INL n. 6 del 05.10.2020)

La diffida accertativa, con cui l'Ispettorato del lavoro intima il pagamento di crediti retributivi accertati al datore di lavoro (pubblico o privato), prevede che – in caso accertamento di un credito certo, liquido ed esigibile – l'Ispettorato del lavoro possa intimare al datore di lavoro il pagamento del credito accertato a favore del lavoratore/lavoratrice.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

24



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Discriminazioni in materia di retribuzione e diffida accertativa per crediti patrimoniali**  
(art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)
  - Entro i 30 giorni dalla notifica della diffida il datore di lavoro e/o obbligato in solido possono richiedere il tentativo di conciliazione monocratica ovvero proporre ricorso al Direttore dell'ITL.
  - La diffida acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del Dirigente di sede, quando:
    - trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo tentativo di conciliazione o ricorso al Direttore;
    - in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa;
    - in caso di rigetto del ricorso.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

25



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e carriera**  
**Art.29 D.Lgs. n. 198/2006 modificato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016**

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 modificato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016**

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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

26



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

- **Rapporto sulla situazione del personale**

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

- Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta 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 515 euro a 2.580 euro, come quintuplicato per effetto dell'art. 1 comma 1177 della legge n. 296/2006. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

27



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

**Potere di disposizione del personale ispettivo (L. n. 120/2020- art. 14 D.lgs. n. 124/2004)** così come ridisegnato dall'art. 12 bis: ampliato 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.

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.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

28



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

### **Potere di disposizione del personale ispettivo (L. n. 120/2020- art. 14 D.lgs. n. 124/2004)**

Casi pratici (derivanti anche da ultimo monitoraggio IIL nord-est) :

- trasformazione del contratto a tempo pieno a part-time dopo la maternità;
- riposi, congedi o permessi in occasione di particolari eventi;
- fattispecie discriminatorie (con rif. ad ipotesi ex art. 15 comma 1 lett. b) legge n. 300/1970.

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

29



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

**D.Lgs. n. 105/2022 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio” – sistema sanzionatorio.**

### **Nota circolare DC Coordinamento giuridico prot. 2414 del 06/12/2022**

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

30



**DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**  
**PRESIDIO SANZIONATORIO- Nota circolare DC**  
**Coordinamento giuridico prot. 2414 del 06/12/2022**

FATTISPECIE	RIFERIMENTO SANZIONE	SANZIONE
congedo obbligatorio del padre (art. 27-bis, D.Lgs. n. 151/2001)	art. 31-bis, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
congedo di paternità alternativo (art. 28, D.Lgs. n. 151/2001)	art. 31-bis, comma 2, e art. 18 D.Lgs. n. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18 che prevede la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi nonché il mancato conseguimento per il datore di lavoro della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

31



**DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**  
**PRESIDIO SANZIONATORIO- Nota circolare DC**  
**Coordinamento giuridico prot. 2414 del 06/12/2022**

divieto di licenziamento (art. 54, D.Lgs. n. 151/2001)	art. 54, comma 8, D.Lgs. n. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
diritto al rientro e alla conservazione del posto (art. 56, D.Lgs. n. 151/2001)	art. 56, comma 4-bis e art. 54, comma 8, D.Lgs. n. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001 è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

32



**DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**  
**PRESIDIO SANZIONATORIO- Nota circolare DC**  
**Coordinamento giuridico prot. 2414 del 06/12/2022**

riposi giornalieri della madre (art. 39, D.Lgs. n. 151/2001) riposi giornalieri del padre (art. 40, D.Lgs. n. 151/2001) riposi per parti plurimi (art. 41, D.Lgs. n. 151/2001) riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42, D.Lgs. n. 151/2001) assegnazione temporanea dei lavoratori	art. 46, D.Lgs. n. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui
--	-----------------------------	---

*Ispettorato nazionale del lavoro*  
*Direzione centrale coordinamento giuridico*

*Piazza della Repubblica, 59*  
*00185 Roma*

[www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)  
[dcgiuridica@ispettorato.gov.it](mailto:dcgiuridica@ispettorato.gov.it)  
[dcgiuridica@pec.ispettorato.gov.it](mailto:dcgiuridica@pec.ispettorato.gov.it)

*Pag. 6 di 7*

dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis, D.Lgs. n. 151/2001) adozioni e affidamenti (art. 45, D.Lgs. n. 151/2001)		all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
---	--	---

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

33



**DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**  
**PRESIDIO SANZIONATORIO- Nota circolare DC**  
**Coordinamento giuridico prot. 2414 del 06/12/2022**

congedi parentali (capo V, D.Lgs. n. 151/2001)	art. 38, D.Lgs. n. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al Capo V sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
--	-----------------------------	--

Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

34



## DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO PRESIDIO SANZIONATORIO

### **Le norme di contrasto allo sfruttamento ed elementi costitutivi dell'art. 603-bis c.p.**

- l'esistenza di uno stato di bisogno e l'approfittamento di esso da parte di reclutatori e/o utilizzatori;
- lo sfruttamento lavorativo (cfr. indici della circ. INL n. 5/2019).

### **Lo sfruttamento delle donne nel settore agroalimentare**

#### **(condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici agricole)**



## LE MODIFICHE AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ: LE NUOVE DISPOSIZIONI PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI E COLLETTIVE.

### RAPPORTO BIENNALE, CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, ALLARGAMENTO DELLA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Sara Passante

Avvocata giuslavorista

#### a) Rapporti biennali sullo stato del personale maschile e femminile

La trasparenza delle condizioni contrattuali e retributive è essenziale per una effettiva applicazione e controllabilità del principio di parità, ed in tal senso il testo novellato del Codice delle Pari Opportunità prevede l'obbligo, in capo alle aziende pubbliche e private con

oltre 50 dipendenti, di redigere un rapporto sulla situazione del personale che deve necessariamente indicare una serie di dati e informazioni sulla cui veridicità vigila l'Ispettorato del Lavoro.

Il Rapporto Biennale di cui all'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità contiene informazioni disaggregate (prima solo riepilogativamente indicate) che dovrebbero consentire, rispetto al passato, un miglior monitoraggio ed un'analisi più efficace della situazione del personale maschile e femminile, fotografando l'esistente.

Monitorare la situazione di ciascuna azienda ponendo particolare attenzione al tasso di occupazione femminile e alle tipologie contrattuali, alle retribuzioni complessivamente erogate distinte per genere nei diversi livelli di inquadramento, alla tutela della genitorialità, risulta fondamentale per favorire i processi di evoluzione nella parità di genere e rimuovere gli ostacoli che non permet-



tono alle donne di raggiungere posizioni lavorative apicali così come la parità salariale, oltre che per azionare gli strumenti legislativi per contrastare le discriminazioni.

Un ulteriore strumento introdotto dal Legislatore, sempre nella logica della trasparenza e rendicontabilità, è la certificazione della Parità di genere di cui all'art. 46 bis del C.P.O. A differenza del rapporto biennale, che "fotografa" la situazione aziendale esistente, la procedura di certificazione della parità di genere "ha invece la funzione di implementare il principio di trasparenza sotto il profilo dinamico, ponendosi l'obiettivo di rendere trasparenti non solo le condizioni, ma anche le procedure interne/organizzative finalizzate a creare e a sviluppare una gestione paritaria, trasparente e rendicontabile delle risorse umane".

La lettura dei dati riportati nei rapporti biennali, insieme all'analisi del fenomeno delle dimissioni rese dalle lavoratrici non solo nel primo anno di vita del bambino ma anche successivamente, se collegate a difficoltà di "conciliazione" o ad altri fenomeni come molestie e vessazioni, costituiscono fasi essenziali del 'monitoraggio' della singola realtà produttiva/imprenditoriale.

Occorrerà certamente "fare tesoro" dell'abbassamento della soglia dimensionale prevista dalla L. 162/2021 ai fini dell'obbligo della elaborazione e comunicazione del Rapporto Biennale: la soglia dei 50 dipendenti, prevista dalla nuova disposizione (art. 46 del C.P.O.), risulta infatti maggiormente aderente al tessuto produttivo del nostro Paese e della nostra Regione.

Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni contiene informazioni sul numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile, eventualmente in stato di gravidanza; sulle assunzioni di lavoratori di sesso femminile e maschile nel corso dell'anno; sulla formazione, sulle promozioni professionali, i passaggi di categoria, i licenziamenti, i pensionamenti etc. I dati disaggregati riguardano anche il personale con disabilità o in "categoria protetta".

Ai sensi del com.ma 3 dell'art. 46 del C.P.O. il rapporto deve in ogni caso indicare "l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore". Nel rapporto Biennale devono inoltre essere riportate, ex art. 46 comma 2, lett. B), informazioni sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione

---

1 L. Zappa là, "La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazioni e misure premiali" in Lavoro Diritti Europa n. 3/2022

professionale e alla formazione manageriale, sulle misure rese disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo.

L'inclusione è infatti un pilastro fondamentale per la crescita e il benessere della società, che passa sicuramente anche attraverso un lavoro dignitoso per tutti gli individui. Il nostro ordinamento, sia interno che sovranazionale, prevede come noto norme specifiche dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità su un piano di parità (si richiamano in tal senso la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, la Direttiva 2000/78, il dlgs 216/2003), ma ciò nonostante permane in molte realtà produttive una situazione di svantaggio, ancora più netta per la componente femminile del personale occupato.

Il riferimento alle politiche funzionali a garantire un ambiente di lavoro "rispettoso e inclusivo" ci porta a dedurre che andranno inserite nel rapporto anche le misure adottate per prevenire le molestie e le molestie sessuali (in tal senso oltre alle disposizioni antidiscriminatorie si richiamano anche gli obblighi previsti dalla Convenzione Oil n.190/2019 ratificata nel nostro ordinamento).

**Con DM del Ministro del Lavoro e del Ministro delle Pari Opportunità del 29.3.2022** sono stati disciplinati l'oggetto e gli ambiti di applicazione dell'art. 46 (art. 1: *"il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti"*); le modalità di presentazione del rapporto (art. 2 *"i dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee....La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro con modalità telematica, anche alle Rappresentanze Sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'art. 5. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere reso disponibile dalla consigliera o dal consigliere di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'art. 46 c.2 del D. Lgs. n. 198/2006, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal dlgs 198/2006*); l'elenco delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto e gli aggiornamenti al modello allegato al decreto (artt. 3 e 4); il termine per la presentazione del rapporto biennale e le disposizioni transitorie (art. 5: *"in fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2020/2021 il termine di trasmissione del rapporto biennale di cui all'art. 1 c.1 è stabilito al 30 settembre 2022; per i bienni successivi*

*il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio...).*

L'analisi dei dati contenuti nel Rapporto Biennale potrà permetterci da un lato di effettuare una serie di riflessioni sui più diffusi meccanismi di disuguaglianza di genere quali la segregazione verticale (ovvero lo squilibrio nelle promozioni e nell'accesso alle posizioni apicali), le disuguaglianze nella tipologia contrattuale, la disparità di retribuzione, dall'altro di progettare azioni ed interventi concreti funzionali ad eliminare/ridurre i divari.

In molti casi dall'analisi dei rapporti emerge che, ad esempio, tra gli impiegati la percentuale di donne occupate supera quella degli uomini, mentre il rapporto di genere si rovescia tra i quadri e i dirigenti (il che è sintomatico dell'esistenza di una segregazione verticale).

Il dato sull'utilizzo dei congedi riportato nei rapporti biennali potrà fare emergere fenomeni quali lo scarso utilizzo da parte dei padri del congedo obbligatorio per paternità o dei congedi di paternità o parentali (a riprova del persistere di una divisione "sessuata" del lavoro) e la mancanza di politiche che incentivano l'utilizzo dei congedi da parte dei padri.

Il dato sulle assunzioni potrà fornirci un'informazione immediata sull'andamento "attuale" dell'occupazione femminile, che potrebbe essere confrontato con il tasso di personale femminile in forza nell'impresa e consentirci di verificare l'andamento dell'accesso delle donne al lavoro.

Il dato sulle cessazioni dei rapporti di lavoro risulta sempre di particolare interesse: occorre esaminare la componente femminile tra i licenziati, e verificare se vi sono divari, ad esempio, nell'ambito di procedure di licenziamenti collettivi.

Anche il dato dell'accesso alle opportunità di formazione va esaminato con attenzione: le donne svolgono lavori a bassa qualificazione perché sono concentrate nei livelli più bassi della carriera oppure perché lavorano part-time, e spesso non ricevono la stessa formazione dei colleghi uomini.

La formazione è uno strumento che può migliorare il benessere e la vita lavorativa e quindi è fondamentale offrire opportunità di crescita delle competenze a tutto il personale. Diventa dunque importante verificare se esiste una pari opportunità nell'accesso alla formazione.

In tal senso si richiama l'art. **27 del C.P.O** che vieta **"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"**, con la

precisazione che la discriminazione 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”. Al comma 3 la disposizione prevede che **“Il divieto di cui ai commi 1 e 2 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...”**.

Come evidenziato in esordio, ai sensi dell'art. 46 del CPO **“L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)”**.

Diventa dunque rilevante, nell'esercizio delle funzioni di controllo demandate all'Ispettorato dalla citata disposizione, acquisire informazioni dirette sulla situazione effettiva del personale, sulle effettive modalità organizzative presenti in azienda, sulle tipologie contrattuali, sull'accesso alla formazione, sulle mansioni e retribuzioni. Su tale ultimo aspetto si vuole evidenziare che, come è stato osservato in dottrina, il rapporto sulla situazione del personale **“omette di confrontarsi con il problema e la necessità di fare emergere i casi di lavoro di pari valore retribuito tuttavia diversamente, in violazione del principio di parità”**. Sotto tale profilo si sottolinea l'assenza **“nell'allegato A pubblicato insieme al DM del 29.3.2022 di qualsivoglia riferimento alla <<funzione svolta da ciascun lavoratore occupato>>, mentre il dato aggregato “solo sulla base dell'inquadramento formale nulla dice dell'utilizzo ab origine dei criteri di inquadramento dei lavoratori che si trovano in situazione analoga...”<sup>2</sup>**

Come noto il divieto previsto nell'art. 28 del C.P.O. riguarda il differenziale o la diversa retribuzione per lo stesso lavoro o un lavoro di uguale valore. Il divieto riguarda qualsiasi trattamento retributivo e probabilmente l'ambito privilegiato di applicazione della norma citata potrebbe essere quello relativo ai trattamenti superiori ai minimi. Le disposizioni del C.P.O., ed in particolare l'art. 29, vietano anche qualsiasi discriminazione di genere nell'attribuzione delle mansioni e nelle progressioni di carriera, ed anche in questo caso il divieto riguarda sia le discriminazioni dirette che quelle indirette.

Di estremo rilievo è poi la previsione che oggi sancisce il diritto del personale ad accedere al Rapporto Biennale facendone richiesta alla RSU/RSA o all'Ufficio del/della Consigliera di Parità **“ai fini della tutela giudiziaria”**.

---

<sup>2</sup> L.Zappalà “La parità di genere...” op. cit.

In tal senso è utile sottolineare che il Codice delle Pari Opportunità prevede, all'art. 40, un meccanismo probatorio agevolato, ed il dato statistico si rivela fondamentale per chi denuncia discriminazioni e molestie. Altrettanto utile è sottolineare che a seguito dell'importante pronuncia della Suprema Corte n. 6675/2016, la discriminazione rileva nella sua oggettività, a prescindere dalla prova di qualsiasi intento discriminatorio.

Se viene allegata e provata, anche con ricorso al dato statistico (perciò si rivela importante l'allegazione dei dati risultanti nel rapporto biennale) una discriminazione salariale, consistente nel trattamento "inferiore" riservato pur a fronte dello svolgimento delle medesime mansioni affidate al lavoratore comparabile, spetterà al datore di lavoro provare la insussistenza di una discriminazione. Il che significa che il datore di lavoro dovrà provare una ragione lecita a sostegno del trattamento retributivo differenziato.

Il divario retributivo può però derivare anche dall'applicazione di regole apparentemente neutre che tuttavia hanno un impatto particolarmente svantaggioso su alcune categorie di soggetti. Si tratta delle c.d. discriminazioni indirette, rispetto alle quali il datore di lavoro dovrà provare l'esistenza di "cause di giustificazione", cioè di avere agito per un fine legittimo e di averlo fatto con mezzi appropriati e necessari.

Il differenziale salariale percepito dalle lavoratrici a parità di mansione o di inquadramento rispetto ai colleghi di sesso maschile penalizza le lavoratrici a prescindere dal settore produttivo nel quale sono occupate, incide negativamente sul rapporto professionale all'interno dell'organizzazione aziendale in quanto il lavoro "meno remunerato" comporta di fatto una "svalorizzazione" delle competenze possedute, si riverbera sul piano pensionistico. A ciò deve aggiungersi che il salario percepito dalla lavoratrice viene considerato o comunque risulta "secondario" o complementare rispetto a quello percepito dal coniuge/convivente, e tale posizione determina forme di "dipendenza" economica cui spesso risultano correlati fenomeni di violenza di genere.

La previsione del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di accedere ai dati contenuti nel rapporto biennale risulta dunque fondamentale per l'effettiva azione di contrasto delle discriminazioni retributive.

L'art. 46 del C.P.O. prevede oggi, a seguito della modifica introdotta dalla L. 162/2021, che la mancata trasmissione del rapporto - anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio - comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520; **se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda** (art. 46, comma 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il mancato invio del rapporto biennale interrompe il processo di certificazione della parità di genere, con la conseguente perdita di sgravi contributivi e agevolazioni per l'accesso ai fondi europei.

Pertanto, in caso di mancata trasmissione del rapporto da parte di aziende soggette all'obbligo alle RSU/RSA o in mancanza di queste, alle sedi territoriali delle OO.SS di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale (sull'obbligo di trasmettere il Rapporto Biennale alle OO.SS territoriali si richiama le FAQ 7 del 2022 del Ministero, ad integrazione del precetto di legge), è certamente opportuna la segnalazione agli enti preposti.

## **b) La procedura di certificazione della parità di genere**

Il sistema di certificazione della parità di genere dovrebbe avere la funzione di *“attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità”* (art. 46 bis, c.l. del C.P.O.).

Si tratta di certificazione che i datori di lavoro potranno richiedere ad organismi accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 9.7.2008, per attestare la conformità dell'organizzazione imprenditoriale ai principi di parità di genere, con particolare riguardo alle retribuzioni e alle condizioni di sviluppo professionale e condizioni di carriera.

Le aziende che abbiano ottenuto la certificazione potranno essere esonerate dal versamento degli oneri contributivi per un valore pari all'1% sul totale dei dipendenti e fino ad un massimo di E. 50.000,00 annui.

Si integra quindi la tradizionale disciplina precettiva con disposizioni di carattere premiale.

Con decreto del 29 aprile 2022 il Ministero delle Pari Opportunità e la Famiglia ha recepito la norma UNI/ PDR 125/2022 contenente le **“Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Key Performance Indicator (indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni”**.

Le imprese dovranno dunque presentare agli enti certificatori la “prassi” compilata, e se questa risponderà ai criteri stabiliti, potrà essere rilasciato il certificato di accreditamento.

L'art. 2 del Decreto del 29 aprile 2022 prevede in particolare che *“il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR/125/2022”*.



In estrema sintesi la “Prassi” di riferimento prevede la suddivisione in 4 fasce dimensionali per classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti etc.) ed in particolare: micro (da 1 a 9 dipendenti); piccola (da 10 a 49 dipendenti); media (da 50 a 249 dipendenti); grande da 250 dipendenti. La “Prassi” individua 6 Aree riferibili a diverse variabili caratterizzanti una struttura inclusiva e rispettosa della parità di genere e ad ogni Area è attribuito uno specifico peso percentuale.

Nello specifico si tratta delle aree : Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità e Remunerazione per genere, Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il successivo art. 3 del decreto dal titolo *“Informativa annuale sulla parità di genere”*, prevede che *“Ai fini del coinvolgimento delle RSA e delle Consigliere e Consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell’audit interno, un’informativa aziendale sulla parità di genere che rifletta il grado di adeguamento ad UNI /PdR 125/2022”* .

Alle rappresentanze dei lavoratori e alle Consigliere e Consiglieri di parità spetta dunque, a valle del procedimento di certificazione, **il ruolo di controllo e verifica del rispetto dei requisiti minimi necessari al mantenimento della certificazione**, ed in tal senso oltre al diritto all’informativa annuale da parte dell’azienda, che rifletta il grado di adeguamento alle Prassi Uni, **l’art. 3 comma 2 del Decreto del 29 aprile 2022** prevede che i medesimi soggetti possano segnalare all’ente certificatore eventuali anomalie o criticità rilevate *“...sulla base dell’informativa di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all’art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006”*.

La procedura di certificazione non prevede in via preventiva, ovvero nella fase iniziale della costruzione degli obiettivi che la certificazione si prefigge di raggiungere, alcun collegamento con i lavoratori e le rappresentanze sindacali dei lavoratori. Sarà dunque importante che tutti i soggetti indicati dalla disposizione normativa (e dal DM 29 aprile 2022) esercitino il ruolo affidato di monitoraggio e controllo, possibile solo attraverso **l’effettivo accesso** alle informazioni funzionali a tal fine, quali l’informativa dettagliata e completa di cui all’art. 3 del DM citato e il Rapporto Biennale.

Per le importanti implicazioni sui temi affrontati, di particolare rilievo risulta il monitoraggio sul rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 105/2022, di attuazione della Direttiva 2019/1158 sull’equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che ha modificato il D. Lgs. n. 151/2001 e la L. 104/92 incidendo anche su altre disposizioni contenute, ad esempio, nel D. Lgs. n. 81/2007 (art. 18 sui diritti di precedenza nell’accesso al lavoro agile) o, ancora, nel D.

Lgs. n. 81/2015 (art. 8 sui diritti di priorità alla trasformazione del lavoro da full time a part time).

A titolo esemplificativo, l'**art. 56 del D. Lgs n. 151/2001 (Diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro)** secondo il quale "1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità. 3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. 4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. 4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con le sanzioni di cui all'articolo 54, comma 8...", **prevede oggi, per effetto della modifica dell'art. 54 comma 8 operata dal D. Lgs. n. 105/2022, che in caso di inosservanza delle previsioni di legge sia impedito al datore di lavoro il conseguimento della certificazione.**

Analogha conseguenza è prevista nelle ipotesi di violazione del divieto di licenziamento della lavoratrice madre di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001, che oggi si estende anche al padre lavoratore "**in caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28 ... per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino**". Il comma 8 dell'art. 54 prevede infatti che "L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582...Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni".

Si segnala sul tema la **Nota n. 2414 del 6.12.2022** della Direzione Centrale Coordinamento Giuridico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che fornisce chiarimenti sulla corretta applicazione e sui profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 105/2022.

### c) Modifiche della disposizione di cui all'art. 25 CPO (discriminazione diretta e indiretta)

L'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità conteneva la definizione di discriminazioni per sesso diretta e indiretta; a seguito delle modifiche introdotte dalla L. 162/2021, si aggiungono ulteriori "fattori" e "tipologie" di discriminazioni.

Un particolare rilievo assume l'inserimento, tra gli atti, i patti ed i comportamenti potenzialmente discriminatori, delle modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro all'interno dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 25, comma 1, c.p.o.: *"Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, **che produca un effetto pregiudizievole** discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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";* ex art. **25, comma 2**, c.p.o. *"Si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente titolo, quando **una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere** i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in **una condizione di particolare svantaggio** rispetto a 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".*

Per effetto della novella, nella definizione di discriminazione diretta e indiretta viene inserito il riferimento anche alle "candidate" e ai "candidati" in fase di selezione del personale.<sup>3</sup>

Va sottolineato il carattere oggettivo della discriminazione, incentrato proprio sull'**"effetto pregiudizievole"** o sul **"particolare svantaggio"** derivante, sia in actualità che in via solo potenziale (*"pone o può porre"; "mettono o possono mettere"*) **da qualunque criterio/prassi/atto/misura organizzativa**, in via diretta oppure indiretta legata al genere, ed anche semplicemente in termini ipotetici quando il trattamento sfavorevole è in evidente connessione con il fattore genere.

La potenzialità lesiva/discriminatoria riguarda atti di gestione e misure organizzative aziendali e/o incidenti sull'orario di servizio che, in concreto, possono creare svantaggio a particolari categorie di lavoratori ed in particolare alle don-

<sup>3</sup> Come si è osservato in dottrina, La modifica è probabilmente *"tesa ad escludere interpretazioni difformi della nozione ampia e generale di discriminazione già desumibile dal successivo art. 27 del CPO..."* (C. Garofalo, "Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità" in Lavoro Diritti Europa n.1/2023)

ne: è il caso, ad esempio, di frequenti missioni, trasferimenti, riunioni funzionali alla circolazione di informazioni organizzate fuori dall'orario di lavoro o in orari disagiati come la mattina presto o il tardo pomeriggio.

Il sindacato giudiziale si estende dunque a decisioni inerenti i trasferimenti individuali, le modifiche degli orari di lavoro come, ad esempio, l'introduzione del lavoro a turni, anche notturni, o anche la richiesta di lavoro straordinario.

Come è stato osservato in dottrina, il riferimento alle prassi di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro apparentemente neutri, che possano porre in una posizione di particolare svantaggio i lavoratori di un determinato sesso o in una particolare condizione, costituisce *“una puntualizzazione utile e importante perché sgombra il campo da ogni possibile equivoco”*, considerato che *“non di rado le discriminazioni indirette vengono poste in essere attraverso atti di gestione aziendale che potrebbero sembrare in prima battuta di carattere neutro - e proprio per questo potrebbero risultare più difficili da smascherare e contrastare - ma che valutati con maggiore attenzione, finiscono per rivelare il proprio impatto pregiudizievole su alcuni soggetti piuttosto che su altri”*.<sup>4</sup>

In realtà vi erano già state, prima della “esplicitazione” operata dalla L. 162/2021, diverse applicazioni giurisprudenziali della discriminazione indiretta con riferimento, ad esempio, agli orari di lavoro o all'introduzione di turni di lavoro. Si richiamano in tal senso: **Tribunale di Ferrara, sentenza n. 14 del 25.3.2019**; **Tribunale di Firenze, sentenza del 22.10.2019**; **Tribunale di Bologna, decreto del 31.12.2021**.

L'art. 2 della L. 162/2021 riscrive inoltre il comma 2 bis dell'art. 25 del C.P.O., già volto a tutelare le lavoratrici ed i lavoratori dalle discriminazioni legate alla gravidanza ed alla fruizione dei diritti legati alla maternità e paternità<sup>5</sup>, prevedendo oggi la suddetta disposizione, il cui perimetro applicativo risulta notevolmente allargato, che: *“Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, **ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, **pone o può porre il lavoratore** in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”*.

4 Roberta Nunin, “Contrasto al Gender GAO e sostegno all'occupazione femminile: le novità della L. 162/2021” in *Famiglia e Diritto*, 2022, 2, 203.

5 L'art. 3 del D. Lgs. n. 151/2001 sancisce: *“E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

Il “nuovo” comma 2-bis dell’art. 25 del C.P.O. ribadisce la rilevanza discriminatoria della “*modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro*” con riguardo ad ulteriori fattori di rischio che si aggiungono a quelli, già previsti, di cura genitoriale, gravidanza, maternità, paternità e l’esercizio dei relativi diritti.

Oltre al sesso, all’età anagrafica (fattore già oggetto di tutela da parte del dlgs 216/03), alla condizione di gravidanza, di paternità e maternità (vi è la conferma che la condizione genitoriale è tutelata indipendentemente dal sesso ed in tal senso si richiama il nuovo art. 54, comma 7 del D. Lgs. n. 151/01 che sancisce il divieto di licenziamento del padre entro l’anno di nascita del figlio «in caso di *fruizione del congedo di paternità ex art. 27bis*»), la tutela antidiscriminatoria si estende a coloro che hanno esigenze di cura personale o familiare e in generale a coloro che esercitano i «relativi **diritti**».

I presupposti che rendono discriminatorio il “**trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro**” sono individuati in modo analitico ma non dovrebbero avere carattere esaustivo. Tra questi vi è il porre il lavoratore/la lavoratrice in a) “*posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori*”; b) *limitare le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali*; c) *limitare l’accesso ai meccanismi di avanzamento*.

Si evidenzia che la prima condizione coincide sostanzialmente con la nozione di discriminazione indiretta, sebbene non vi sia alcun riferimento all’aggettivo “particolare”, essendo sufficiente solo la condizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori.

L’ambito di applicazione delle disposizioni antidiscriminatorie risulta dunque piuttosto esteso, ed in tal senso si richiamano le pronunce giurisprudenziali di cui innanzi, relative al tema dell’orario di lavoro e alle difficoltà di conciliazione con la cura di figli in tenera età o portatori di handicap.

In alcuni casi la giurisprudenza ha ritenuto discriminatorio il mancato rinnovo o la mancata “stabilizzazione” di contratti di lavoro “atipici” nei confronti di lavoratrici madri.

Il ricorso a forme di lavoro flessibili e occasionali e la libertà del datore di lavoro di rinnovare o meno i contratti di lavoro a durata determinata o di convertirli in contratto a tempo indeterminato, con esclusione ad esempio delle donne in gravidanza o delle lavoratrici madri dai “rinnovi contrattuali” o dalle “stabilizzazioni”, ha trovato un “argine” proprio nelle disposizioni antidiscriminatorie.

La recente pronuncia della Suprema Corte n. 3361/2023 ne è una esemplificazione. La controversia nasce da un ricorso ai sensi dell’art. 38 del C.P.O. azionato da una lavoratrice dipendente di una banca in regime di apprendistato, il cui contratto era stato disdetto (unico tra 200 stipulati, tutti trasformati a tempo indeterminato), 17 mesi dopo la seconda gravidanza. La lavoratrice richiedeva

la repressione della condotta datoriale, in quanto discriminatoria, in ragione del sesso. Secondo la Suprema Corte alla luce della disciplina prevista dall'art. 40, d.lgs. 198/06, la lavoratrice è gravata da un onere probatorio attenuato in quanto deve provare unicamente di essere portatrice di un fattore di rischio tipizzato di discriminazione e di avere subito un trattamento svantaggioso in connessione con detto fattore; viceversa, al datore di lavoro incombe l'onere di provare le circostanze che escludano univocamente la discriminazione; secondo la Suprema Corte la connessione tra il fattore di rischio e il trattamento deteriore subito può ricostruirsi in via presuntiva ed essere dimostrato anche sulla base di dati statistici. La pronuncia di secondo grado, che aveva rigettato il ricorso della lavoratrice, viene quindi cassata avendo la Corte d'Appello omesso di verificare se il dato statistico fosse rivelatore di una possibile discriminazione.

Ed ancora, con sentenza n. **5476/2021** la Suprema Corte ha qualificato la mancata proroga di un contratto a tempo determinato ad una lavoratrice in stato di gravidanza come discriminazione di genere.

Così, ad esempio, il diniego al padre del riposo ex art. 40 D. Lgs. n. 151/01 costituisce una classica ipotesi di discriminazione diretta; mentre l'introduzione di una modifica organizzativa o di orario che si applica a tutti i dipendenti, mettendo in condizione di svantaggio i padri e le madri, può costituire una discriminazione indiretta.

Secondo la **Corte d'Appello di Torino, sentenza del 13.4.2022 n. 212**, costituisce una discriminazione diretta il mancato computo, nel calcolo del premio di risultato, delle assenze per ragioni di cura e assistenza (proprie o altrui) per disabilità. La pronuncia richiama la Direttiva 2000/78 il cui ambito di applicazione, ai sensi dell'art. 3, è riferito non solo «alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro[...], a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale[...] e all'occupazione e alle condizioni di lavoro» ma anche alla «retribuzione». Ed il **Tribunale di Asti con decreto del 7.12.2020** ha ritenuto discriminatoria la riduzione del premio di risultato operata nei confronti di un lavoratore che aveva fruito del congedo per paternità. Il Giudice ha evidenziato come lo status di genitore costituisca un autonomo fattore di protezione nell'ordinamento vigente ed *“il meccanismo di riduzione del premio di risultato non pone una regola apparentemente neutra che tuttavia, nella sua concreta esplicazione, finisce con il colpire la categoria protetta, bensì colpisce direttamente i lavoratori che fruiscono dei congedi parentali, e cioè i genitori”*.

Si segnala infine che l'art. 9 della Direttiva 2019/1158, non recepito nel D. Lgs. n. 105/2022, relativo al *“diritto a modalità di lavoro flessibili per motivi di assistenza”*, potrebbe probabilmente essere invocato dai lavoratori cui viene opposto un rifiuto immotivato di *“modalità di lavoro flessibili”* sotto il profilo del trattamento svantaggioso rispetto alla generalità degli altri lavoratori ex art. 25 c. 2

bis del C.P.O. In tal senso si richiama autorevole dottrina che sostiene l'applicazione diretta della disposizione euro-unitaria.<sup>6</sup>

---

*6 "Il decreto di trasposizione della dir. 19/1158 ha contenuti minimali in tema di adattamento degli orari alle esigenze di cura, e non ha dato attuazione neppure alla soluzione in chiave procedurale relativa al diritto individua/e di chiedere orari flessibili, di cui all'art. 9 dir., anche se la disposizione euro-unitaria ha un contenuto sufficientemente preciso e incondizionato da poter essere invocata direttamente nell'ordinamento nazionale, in connessione con il diritto fundamenta/e sancito dall'art. 33 CDFUE" (Stefania Scarponi, "Madri e padri al lavoro: le ambiguità irrisolte del quadro normativo nazionale", in Lavoro e Diritto, n. 4/2022)*



# LE MOLESTIE SESSUALI IN AMBITO LAVORATIVO TRA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA E TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

**Antonella Rimondi**

*Avvocata penalista*



**1. Premessa** - Le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro costituiscono, al contempo, una forma di discriminazione e un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e dei soggetti agli stessi assimilati e assimilabili.

La prevenzione e il contrasto di tale fenomeno, ancora non sufficientemente conosciuto, rientrano pertanto a pieno titolo tra i doveri del datore di lavoro, sia sul piano della normativa prevenzionistica sia sul piano del diritto antidiscriminatorio.

**2. Le definizioni** - Ai sensi dell'art. 26 d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), sono considerate come discriminazioni

- le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopra descritti o di essersi sottomessi;
- i trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono



una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

**3. L'ambito di applicazione della normativa antidiscriminatoria nei rapporti di lavoro e nei rapporti agli stessi assimilati** - Ai sensi dell'art. 27 D. Lgs. n. 198/2006, nell'ambito del lavoro, i divieti di discriminazione previsti dal Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, ivi compresi quelli relativi alle molestie e alle molestie sessuali, si applicano

- all'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché alla 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;
- alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione personale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, sia per quanto concerne l'accesso sia per quanto concerne i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività di 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.

**4. L'intreccio tra la normativa antidiscriminatoria e la normativa prevenzionistica** - Il comma 3-ter, D. Lgs. n. 198/2006, prevede che *"i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e reciproca correttezza"*.

La normativa antidiscriminatoria non opera un espresso richiamo al D. Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), ma il collegamento tra i due ambiti normativi può ritenersi realizzato attraverso la nozione di "salute", definita dall'art. 2, lett. o), del citato Testo Unico come *"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia"*.

L'obbligo, posto in capo al datore di lavoro, di tutelare la salute dei lavoratori, intesa nell'ampia accezione di cui sopra, si estende pertanto anche alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione nel contesto lavorativo.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, infatti, il D. Lgs. n. 81/2008 si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutte le tipologie di rischio, inteso come *"probabilità di raggiungimento del livello potenziale/e di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione"*.

**5. La valutazione dei rischi** - Tra gli obblighi attribuiti al datore di lavoro dal D. Lgs. n. 81/2008 particolare rilievo assume la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del relativo documento, attività non delegabili. Ai sensi dell'art. 2, lettera q), del Testo Unico, la valutazione deve prendere in esame *"tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività"* - pertanto, non solo i rischi direttamente derivanti dall'attività svolta, ma anche quelli comunque ricollegabili all'attività lavorativa, ivi compresi i c.d. rischi ambientali - ed è *"finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza"*.

Nel disciplinare il processo di valutazione dei rischi e la redazione del relativo documento, l'art. 28, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008 prevede che la valutazione abbia ad oggetto tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il documento di valutazione dei rischi, da redigere a conclusione della valutazione, deve obbligatoriamente contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare,

nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;

- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

**6. Conseguenze in caso di violazione dell'art. 28 D. Lgs. n. 81/2008** - La violazione delle disposizioni di cui all'art. 28 D. Lgs. n. 81/2008 è, già di per sé, fatto costituente reato, sia pure di natura contravvenzionale, ai sensi dell'art. 55D. Lgs. n. 81/2008.

In caso di infortunio o di malattia professionale conseguente alla mancata valutazione di un rischio, potenzialmente presente e ragionevolmente prevedibile *ex ante* con la diligenza esigibile dal datore di lavoro, e/o alla mancata adozione di misure idonee a prevenirlo/contrastarlo, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere del reato di omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.), qualora dall'infortunio/dalla malattia professionale derivi la morte del lavoratore, ovvero del reato di lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.), qualora dall'infortunio/dalla malattia professionale derivino lesioni gravi (art. 583, comma 1, c.p.)<sup>1</sup> o gravissime (art. 583, comma 2, c.p.)<sup>2</sup>, commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni.

Si precisa a tal proposito che la lesione personale si sostanzia in una malattia nel corpo o nella mente. La giurisprudenza ha via via definito il concetto di malattia e, con specifico riferimento alla malattia nella mente, ha chiarito che la stessa consiste in qualsivoglia disturbo funzionale dell'attività psichica, ivi compresi quelli ansioso-depressivi, assai frequenti nelle vittime di molestie e molestie sessuali.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> La lesione personale è grave: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; 2) se il fatto produce un indebolimento permanente di un senso o di un organo.

<sup>2</sup> La lesione personale è gravissima se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.

<sup>3</sup> Le conseguenze più frequenti riportate dalle vittime di molestie e molestie sessuali consistono in: ansia, paura, disturbi del sonno, depressione, diminuita autostima, alienazione, disturbi della concentrazione e della memoria, tendenza al suicidio, abuso di

La giurisprudenza formatasi in materia consente altresì di affermare che le molestie e le molestie sessuali (così come la violenza e il mobbing) patite in occasione di lavoro possono tradursi in infortunio sul lavoro e in malattie professionali in presenza dei requisiti previsti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

**7. Cenni sulla responsabilità amministrativa degli enti in conseguenza di reato ai sensi del D. Lgs. n. 8 giugno 2001, n. 231** - Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, gli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. soggetti apicali) o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei predetti (c.d. soggetti sottoposti) qualora tali reati siano espressamente previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. reati presupposto).

Ai sensi dell'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti rientrano i reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La giurisprudenza ha chiarito che, con riferimento ai reati di cui sopra, l'interesse o il vantaggio si concretizzano nel risparmio di spesa/di tempo ovvero nella massimizzazione del profitto derivante dal mancato rispetto degli obblighi normativamente previsti.

La responsabilità amministrativa dell'ente si fonda su una colpa di organizzazione: l'ente è ritenuto responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure, ossia di un modello di organizzazione e gestione (MOG).

In caso di accertata responsabilità per la commissione dei reati in oggetto, l'ente è punito mediante l'irrogazione di una sanzione pecuniaria, quantificata ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 25-septies, 10 e 11 D. Lgs. n. 231/2001, fatti salvi i casi di riduzione disciplinati dall'art. 12 D. Lgs. n. 231/2001, ed è soggetto, nei casi espressamente previsti, alla applicazione delle sanzioni

---

sostanze stupefacenti, tendenza all'isolamento, agorafobia, claustrofobia, attacchi di panico, aggressività, problemi relazionali in famiglia.

interdittive<sup>4</sup> di cui all'art. 9, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001, per periodi di tempo che variano in ragione delle diverse ipotesi di reato previste dall'art. 25-septies D. Lgs. n. 231/2001. L'applicazione delle sanzioni interdittive è disciplinata dagli artt. 13 e 14 D. Lgs. n. 231/2001.

In caso di applicazione di sanzioni interdittive è prevista la pubblicazione della sentenza.

Con la sentenza di condanna è in ogni caso disposta la confisca (anche per equivalente) del prezzo o del profitto del reato.

Con specifico riferimento ai reati in esame, l'ente può andare esente da responsabilità adottando un modello di organizzazione e di gestione (MOG) conforme a quanto previsto dall'art. 30 D. Lgs. n. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 30, comma 5, D. Lgs. n. 81/2008, *"in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti"*.

Ai sensi dell'art. 30, comma 5-bis, D. Lgs. n. 81/2008, la commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In attuazione di quanto previsto dal citato comma 5-bis, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto 13 febbraio 2014, ha adottato le "Procedure semplificate per l'adozione di modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI), volto a fornire alle PMI indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione ed efficace attuazione di un sistema aziendale (SGSL) idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25-septies D. Lgs. n. 231/2001.

Le aziende che attuano, su base volontaria, interventi migliorativi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, aggiuntivi rispetto a quelli minimi ed obbligatori previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, possono usufruire di una riduzione del tasso medio per previsione.

La materia è ora regolata dall'art. 23 delle "Modalità di applicazione delle tariffe

---

4 Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 sono le seguenti: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

dei premi", approvate con Decreto interministeriale del 27 febbraio 2019.

**8. Gli accordi quadro** - Il tema delle molestie sessuali fa la sua apparizione nella contrattazione collettiva italiana nel corso degli anni novanta, sull'onda dei provvedimenti assunti in sede sovranazionale. Nel settore pubblico, il primo accordo per la promozione del Codice di condotta e per la realizzazione di attività di informazione e di formazione sulle molestie è stato stipulato tra ANCI Toscana e i Coordinamenti Donna CGIL, CISL e UIL nel 1994. Nel settore privato, la prima esperienza è stata quella di ELECTROLUX ZANUSSI nel 1997.

Il ruolo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto a tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, alle molestie e molestie sessuali nel luogo di lavoro è stato formalmente riconosciuto dall'art. 50-bis D. Lgs. n. 198/2006, introdotto dal D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 ("Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione").

In tale contesto, particolare rilievo assume l'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, firmato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES, con l'intervento del comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) il 26 aprile 2007, a seguito di una consultazione organizzata dalla Commissione europea ai sensi dell'art. 138 del Trattato.

Nella comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo dell'8 novembre 2007 si legge testualmente: *"L'accordo mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano"*.

L'Accordo chiarisce che:

- le forme di molestia e di violenza possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale; possono consistere in eventi isolati o comportamenti più sistematici; possono avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o ad opera di terze parti (es. clienti, pazienti, ecc.); possono andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad atti più gravi; possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro;
- le molestie si verificano quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripe-

tutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro; la violenza si verifica quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro; molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile;

e fornisce indicazioni su come prevenire, riconoscere e gestire le situazioni di molestie e violenza:

- le imprese debbono elaborare una dichiarazione che indichi chiaramente che le molestie e la violenza non saranno tollerate;
- la suddetta dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti; le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile a fornire consigli e assistenza;
- in particolare, una procedura adeguata deve ispirarsi ai seguenti principi
  - \* è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
  - \* non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;
  - \* le segnalazioni debbono essere esaminate e trattate senza indebiti ritardi;
  - \* tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;
  - \* le segnalazioni debbono essere sostenute da informazioni particolareggiate;
  - \* non vanno tollerate false accuse, che possono esporre gli autori a misure disciplinari;
  - \* può rivelarsi utile un'assistenza esterna;
  - \* se le molestie e/o la violenza sono state accertate, devono essere adottate misure adeguate nei confronti degli autori. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento;
  - \* le vittime devono ricevere adeguato sostegno e, se del caso, essere assistite nel processo di reinserimento;
  - \* i datori di lavoro, di concerto con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, debbono elaborare, riesaminare e verificare l'effettivo rispetto e l'adeguatezza delle procedure adottate.

Il 25 gennaio 2016 CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BUSINESSEUROPE e CES, hanno sottoscritto un apposito Accordo quadro volto a dare attuazione in Italia all'Accordo sottoscritto dalle parti sociali europee.

Tale Accordo ribadisce che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenze nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

e rimette ad un momento successivo l'individuazione delle procedure di gestione più adeguate, fatto comunque salvo l'impegno ad adottare, all'interno delle unità produttive, una dichiarazione volta ad affermare i principi sopra enunciati, ad esplicitare i concetti di molestie e di violenza, riportando le definizioni contenute nell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007, e ad anticipare che agli autori di tali condotte verranno applicate misure adeguate.

A seguito dei suddetti Accordi quadro, molti accordi sono stati via via siglati, a livello nazionale e nei vari territori, ad opera delle parti sociali affiliate a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES, con riferimento ai comparti di appartenenza.

Pur a fronte di un quadro non omogeneo, può dirsi che, nel settore privato e, in particolare, nell'ambito delle micro, piccole e medie imprese molto resta ancora da fare sia in ordine alle procedure da applicare in caso di eventi avversi sia in ordine alle misure da adottare in chiave preventiva e per favorire l'emersione del fenomeno.

**9. La Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro** - La Convenzione ILO n. 190/2009 - approvata dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019, a Ginevra - è stata rati-



ficata dall'Italia con L. 15 gennaio 2021, n. 4 senza alcun intervento legislativo di adeguamento rispetto alla disciplina nazionale vigente.

Il quadro normativo nazionale è, per molti aspetti, conforme al dettato della Convenzione. Un intervento del legislatore appare tuttavia opportuno al fine di cogliere alcune delle opportunità offerte dalla stessa.

In particolare

- l'ambito di applicazione soggettivo, così come previsto dall'art. 2 della Convenzione, estende il novero dei soggetti tutelati, comprendendovi:
  - \* lavoratrici e lavoratori, come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale; persone che lavorano, indipendentemente dallo status contrattuale;
  - \* persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti; lavoratrici e lavoratori licenziati;
  - \* volontari;
  - \* persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro;
  - \* individui che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrici o datore di lavoro;
- l'art. 3 della Convenzione, nel prevedere che la stessa si applica alla violenza e alle molestie subite/perpetrate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o, comunque, scaturite dal lavoro, amplia o, quantomeno, chiarisce che l'ambito oggettivo della tutela si estende alla violenza e alle molestie che si verificano:
  - \* nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici o privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
  - \* in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
  - \* durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
  - \* a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
  - \* all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
  - \* durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- tra i principi fondamentali, declinati dall'art. 4 della Convenzione, particolarmente degno di nota è l'invito rivolto ai Paesi membri ad adottare un

approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel luogo di lavoro, che deve tenere in considerazione anche la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi. Le azioni indicate, a tal fine, dalla Convenzione, non sono nuove per il nostro ordinamento:

- \* il divieto di violenza e molestie;
- \* la garanzia che le misure pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- \* l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- \* l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- \* la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- \* l'istituzione di misure sanzionatorie;
- \* lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- \* la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie.

I risultati sino ad ora raggiunti rispetto alla realizzazione dell'obiettivo indicato dalla Convenzione inducono tuttavia ad auspicare che il legislatore colga l'occasione per rafforzare il sistema interno di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie anche nel mondo del lavoro, valorizzando tra l'altro, a tal fine, il ruolo e le competenze delle figure istituzionali a ciò preposte, quali le Consigliere di parità, e degli organi di vigilanza e controllo, tra i quali rientrano oggi a pieno titolo gli Ispettorati del lavoro;

- anche le misure di protezione e prevenzione previste dalla Convenzione agli artt. 7, 8 e 9, non sono nuove per il nostro ordinamento. In particolare, ai sensi dell'art. 9 della Convenzione, ciascun Paese membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, attraverso:
  - \* l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

- \* l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- \* l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo; l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identifiabili di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità delle lavoratrici, dei lavoratori e degli altri soggetti interessati.

Come già evidenziato in precedenza, gli obblighi di cui sopra sono già previsti dal nostro ordinamento e pienamente cogenti per i datori di lavoro e gli altri soggetti a vario titolo coinvolti. La Convenzione ha tuttavia il pregio di affermarlo con assoluta chiarezza, posto che il rispetto di tali obblighi non può ancora dirsi pienamente realizzato, soprattutto nell'ambito delle piccole e medie imprese, che pure costituiscono l'ossatura produttiva del nostro Paese;

- particolare rilievo è, in ultimo ma non da ultimo, attribuito dalla Convenzione agli aspetti dell'orientamento, della formazione e della sensibilizzazione. L'art. 11 della Convenzione prevede, infatti, che gli Stati membri debbano adoperarsi al fine di garantire che:
  - \* la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
  - \* siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formali accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
  - \* vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

Anche con riferimento a tali aspetti molto resta da fare, a tutela delle vittime e della collettività. Oltre a ledere la dignità e l'integrità psicofisica delle persone che le subiscono e a costituire una odiosa forma di discriminazione, infatti, le molestie e le molestie sessuali in ambito lavorativo generano turbamento anche in coloro che si trovano ad esserne testimoni, minano la produttività e rappresentano una importante fonte di costo per le imprese e per la collettività.

Così si legge testualmente nella Introduzione del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta alle molestie sessuali, adottato dalla Commissione Europea, unitamente alla Raccomandazione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE), il 27 novembre 1991, oltre trent'anni fa: *"Le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego. I lavoratori subiscono spesso le conseguenze negative di una siffatta situazione e danni a breve e lungo termine per quanto concerne le prospettive professionali quando si trovano costretti a cambiare lavoro. Le molestie sessuali possono inoltre coinvolgere negativamente anche quei lavoratori che non sono fatti segno di comportamenti indesiderati, ma che si trovano ad essere testimoni o che vengono a conoscenza del verificarsi di un comportamento di questo tipo. Anche i datori di lavoro si trovano a subire le conseguenze avverse di abusi a sfondo sessuale. Vi è infatti un impatto diretto sulla redditività dell'impresa nel caso in cui il personale si assenti per malattia o si licenzi perché esposto a molestie sessuali. Ne risente inoltre anche l'efficienza economica dell'impresa in cui si registra un calo di produttività dei lavoratori costretti ad operare in un clima in cui non viene rispettata l'integrità personale"*.

## FORMARE/INFORMARE PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI

Carlo Sorgi

già Presidente della Sezione lavoro del Tribunale di Bologna



Ho svolto le funzioni di giudice del lavoro per 28 anni e in considerazione della mia formazione culturale che comporta una naturale attenzione al tema della parità dei diritti con particolare riferimento alla condizione femminile mi sono sempre chiesto il motivo della esiguità della risposta giudiziaria sul tema.

Conoscendo la diffusione e la gravità di fenomeni discriminatori nei confronti del genere femminile

nell'ambito del lavoro (intendendo per discriminazione il concetto più lato che ricomprende anche i fenomeni delle molestie,<sup>1</sup> fino alle ipotesi del mobbing)

*1 art. 26 D. Lgs. n. 198/2006: 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; testo che richiama l'art. 3, 3 della DIR2000\78\CEE. Recentemente la convenzione OIL 190\2019 ha introdotto questi ulteriori commi nel ricordato articolo :“3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia”.*

A tale articolo la legge di bilancio 2018 (215\2017) al comma 218 ha introdotto questi due importanti commi come ulteriore tutela e garanzia a favore dei soggetti che subiscono discriminazioni o molestie in ambito lavorativo:

*«3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il*

è stato sempre per me un mistero il motivo per il quale le nostre aule vedano così raramente giudizi che hanno come petitum la richiesta della tutela contro pratiche discriminatorie.

Le discriminazioni in ambiente lavorativo sono sempre più accentuate e sotto gli occhi di tutti ci sono le conseguenze della pandemia sul mercato di lavoro in generale e sulla condizione femminile in particolare.<sup>2</sup>

Da un punto di vista normativo le tutele accordate si sono fatte sempre più attente e complete<sup>3</sup> la competenza sostanzialmente esclusiva del giudice del

---

*mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.*  
*3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza ».*

2 Nel 2020 abbiamo assistito all'esplosione del Covid con tutte le conseguenze in termini sanitari e di ricadute sul tessuto economico del nostro paese e dell'economia mondiale. Anche in questo caso le conseguenze più pesanti le stanno pagamento le donne. Sul tema rinvio in generale all'articolo di A. Perulli *"Il lavoro ai tempi della pandemia"*, maggio 2020, rivista Il Mulino, e sullo specifico femminile *"Quale lavoro femminile al tempo del Covid-19? Fase 2: ritorno al passato"* di Clelia Alleri, Mara Congeduti, Sabrina Pittarello, Francesca Stangherlin, avvocate giuslavoriste del Foro di Bologna, *Questione Giustizia*, giugno 2020.

3 Come ultimo intervento in materia antidiscriminatoria nel nostro codice di rito la c.d. riforma Cartabia ha introdotto l'art. 441 quater in tema di nullità del licenziamento discriminatorio disponendo che *"le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'articolo 414, possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali. La proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda"*. I riti speciali sono quelli di cui all'art. 38 D. Lgs. n. 196/2006 che ha introdotto, in materia di discriminazione di genere, una procedura d'urgenza azionabile su ricorso del singolo lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, avanti al giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato. L'altra possibilità è l'art. 28 D. Lgs. n. 150/2011 che si riferisce, invece, a determinate controversie in materia di discriminazione e segnatamente le controversie di cui all'art. 44 D. Lgs. n. 286/1998 (discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi), quelle di cui all'art. 4 D. Lgs. n. 215/2003 (discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica in attuazione della direttiva 2000/43/CE), quelle di cui all'art. 4 D. Lgs. n. 216/2003 (discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale), quelle di cui all'art. 3 Legge n. 67/2006 (discriminazione in danno di persone con disabilità) e quelle di cui all'art. 55-quinquies D. Lgs. n. 198/2006 (discriminazioni per ragioni di sesso). Le controversie di cui all'art. 28 citato trovano ora regolazione nel nuovo rito semplificato di cognizione, introdotto dalla riforma Cartabia all'art. 281- decies c.p.c.

lavoro a riguardo costituisce elemento di assicurazione in considerazione delle peculiari capacità di ascolto che caratterizzano tale figura professionale di magistrato.<sup>4</sup>

Ci sono altri elementi che dovrebbero spingere ad utilizzare la risposta giudiziaria ai fenomeni discriminatori.

Le Consigliere di parità in tutte le loro articolazioni territoriali sono importantissime anche se raramente utilizzate, l'Ispettorato del lavoro interviene sporadicamente nel settore specifico. Per altro lo sforzo congiunto di questi due soggetti istituzionali, particolarmente se concretizzato in linee guida come quelle concluse nella Regione Emilia-Romagna, può comunque essere utile anche nella prospettiva che illustreremo nelle conclusioni di questo scritto.

Un ulteriore elemento favorevole all'emersione delle tematiche che contrastano le discriminazioni è rappresentato dalla semplificazione del rito specifico (art. 28 D. Lgs. n. 150/2011 che prevede sempre comunque la competenza del tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio).

Di grande rilevanza in termini positivi è la particolarità dell'onere probatorio di cui al comma IV del ricordato art. 28 D. Lgs. n. 150/2011 : *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata”*.<sup>5</sup> L'agevolazione probatoria

---

4 Pretese esigenze di speditezza hanno coinvolto purtroppo anche il processo del lavoro che è in fase di trasformazione e sul punto mi sento di esprimere al riguardo forti preoccupazioni. L'effetto congiunto della modifica al processo del lavoro anche a seguito del regime speciale per l'emergenza Covid - perdita di oralità e concentrazione, le caratteristiche che lo facevano funzionare - unitamente ai possibili effetti della c.d. giustizia predittiva, frutto del PNRR e dei progetti di intelligenza artificiale - rischio processuale basato sui precedenti - possono indebolire questo strumento essenziale per la tutela della parte debole del processo, depotenziando un modello in sintonia con quanto dichiara la nostra Costituzione al II° comma dell'art. 3

5 Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, è pacifico che le dichiarazioni della parte offesa di abusi sessuali che abbia piena capacità di intendere e di volere, possono esse sole fondare la prova della responsabilità dell'autore della condotta ove non sussistano elementi, anche solo indiziari, di segno opposto che possano indurre a dubitare dell'attendibilità di tali dichiarazioni; nel qual caso, il giudice di merito è chiamato a valutarli criticamente e ad esprimere la ragione del suo convincimento. D'altra parte, come autorevolmente chiarito dalle Sezioni Unite della Suprema Corte, le regole dettate dall'art. 192, comma terzo, cod. proc. pen. non si applicano alle dichiarazioni della persona offesa, le quali possono essere legittimamente poste da sole a fondamento dell'affermazione di penale responsabilità dell'imputato, previa verifica, corredata da idonea motivazione, della credibilità soggettiva del dichiarante e dell'attendibilità intrinseca del suo racconto, che peraltro deve, in tal caso, essere più penetrante e rigoroso rispetto a quello cui vengono sottoposte le dichiarazioni di qualsiasi testimone, Sez. U, n. 41461

opera su due piani:

- recupera l'efficacia probatoria di fatti che, di per sè stessi, non ne avrebbero a sufficienza (in quanto mancanti del requisito della gravità);
- tipizza alcuni fatti base, valutabili a favore del lavoratore o della lavoratrice, individuandoli in dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera e ai licenziamenti.

Ulteriore motivo per una valutazione positiva del sistema a tutela del momento antidiscriminatorio è l'ampia possibilità offerta sempre dal ricordato art. 28 al comma V per il giudice nell'ordinanza che definisce il giudizio di richiamo al c.d. danno non patrimoniale<sup>6</sup> ai fini della cessazione del comportamento nonché la possibilità di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, comma VI, ed ancora la possibilità di ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale, comma VII che può avere un contenuto particolarmente afflittivo.

Il Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche) traccia quattro percorsi giudiziari per l'attuazione delle tutele sostanziali contro le discriminazioni di genere:

- azione per la repressione delle discriminazioni individuali nel procedimento a cognizione piena; (giudizio in contraddittorio tra le parti al quale si applica

---

del 19/07/2012 – dep. 24/10/2012..

6 Partendo dal presupposto che la vittima di molestie ha diritto a una sanzione effettiva, l'autore sarà chiamato a rispondere dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dalla lavoratrice. A questo proposito, è utile segnalare come le molestie sessuali abbiano consentito di sperimentare in alcune occasioni il ricorso alla categoria dei cd. "danni punitivi" o, quantomeno, di sollecitare il dibattito al riguardo. In particolare, in alcuni casi si è giunti ad affermare che il giudice nazionale, in conformità al principio di cui all'art. 18 della direttiva 2006/54 CE – a norma del quale, in presenza di una discriminazione fondata sul sesso, il conseguente indennizzo deve non solo riparare gli effetti reali subiti, ma anche avere una valenza dissuasiva. La giurisprudenza su discriminazioni e molestie sessuali costituisce un laboratorio privilegiato, se non per l'ingresso della categoria di danno punitivo nell'ordinamento lavoristico, quantomeno per la valorizzazione della "polifunzionalità" della responsabilità civile. La Corte di Cassazione si è trovata ad esaminare la complessa tematica dei danni c.d. punitivi e con la sent. 16601\2017 ha cercato di mettere ordine chiarendo in primo luogo che: *"accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo riparatoria dell'istituto (che immancabilmente lambisce la deterrenza) è emersa una natura polifunzionale (un autore ha contato più di una decina di funzioni), che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiva"* e la mente non può che richiamare la direttiva europea e l'art. 18 ricordato. Le ultime risposte in termini risarcitori di questo profilo di danno non patrimoniale appaiono incoraggianti e sul punto si rimanda alla parte specifica contenuta in Domenico Tambasco, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro, Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*. Organizzazione Internazionale del Lavoro 2022, pag. 44 e seg.



il rito del lavoro art. 409 e segg. c.p.c. che si conclude all'esito della istruttoria dibattimentale con una sentenza) art. 36 C.P.O.;

- azione per la repressione delle discriminazioni individuali nel procedimento sommario art. 38 C.P.O.;

- azione per la repressione delle discriminazioni collettive nel procedimento a cognizione piena e nel procedimento sommario, art. 37 C.P.O.;

- azione per la repressione delle discriminazioni collettive nel procedimento sommario, sempre art. 37 C.P.O.

Il tema del contrasto alle discriminazioni di genere si è ulteriormente arricchito con la Convenzione Oil 190/2019. L'Italia è il secondo paese europeo e il nono su scala mondiale ad aver ratificato la Convenzione OIL che è entrata in vigore il 29 ottobre 2022<sup>7</sup> di estrema rilevanza pratica in particolare per il tema delle tutele contro le molestie nei confronti delle lavoratrici, ambito nel quale possiamo agevolmente affermare che la punta dell'iceberg, cioè quello che si conosce in termini statistici, è davvero poca cosa rispetto ad una realtà indegna per un paese civile.<sup>8</sup>

Alcune precisazioni iniziali ritengo possano essere utili per inquadrare bene la tematica.

L'art. 26 del D. Lgs. n. 198/2006 equipara le molestie alle discriminazioni e questo è un bene in termini operativi ma questa equiparazione può generare equivoci e quindi è necessario essere chiari.

Le molestie sono vietate dall'ordinamento giuridico in quanto comportamenti lesivi della dignità dei soggetti che ne sono vittime. Per questo nel caso delle molestie, a differenza di quanto tipicamente avviene di fronte ad una discriminazione vera e propria, non è necessario andare alla ricerca di un termine di comparazione (il trattamento di maggior favore riservato al lavoratore dell'altro sesso).

Ciò che pare dirimente in tutti i casi di molestia (al di là della connotazione

---

7 Vedi Stefania Scarponi, La convenzione Oil 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno, in [Fondazioneforensebolognese.it](http://Fondazioneforensebolognese.it); Marta Giaconi, Le molestie nei confronti delle lavoratrici; *Questione Giustizia*, 4/2022;

8 L'INAIL nel 2021 ha reso noti i dati del fenomeno della violenza contro le donne In ambito lavorativo: si tratta di 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni che hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche, sottolinea l'Istituto che inoltre ricorda come la Pandemia da Covid-19 ha "spostato il problema", incrementando il rischio della violenza di genere tra le mura domestiche, che si somma a quello sul luogo di lavoro.

sessuale) è che la condotta sia accompagnata da due elementi: il primo, per ordine di importanza, è l’“indesideratezza”. Il riferimento a quest’ultima implica l’adozione della prospettiva della vittima. Si tratta, per l’appunto, di una scelta giusta poiché in grado di tradurre in negativo (non desiderio, assenza di voglia e quindi di consenso) il concetto ontologicamente relativo di dignità. Il riferimento alla visione della vittima, cioè, consente di attrarre nella condotta vietata tutto ciò che la vittima stessa ritiene o percepisce (anche inconsciamente) come non rispettoso della propria dignità e della propria sfera personale e sessuale sulla base, ad esempio, della propria sensibilità, estrazione culturale o età.

Il secondo tratto, comune alle molestie di genere e sessuali ma anche alla totalità delle discriminazioni, attiene alla ferma irrelevanza dell’intenzionalità. Si tratta di una scelta necessaria al fine di conferire effettività alla tutela, soprattutto se si considera che le molestie sono spesso espressione di stereotipi e modelli talvolta inconsapevolmente recepiti nell’ordinario e quotidiano atteggiarsi dell’autore. L’eventuale valorizzazione dell’elemento soggettivo e, quindi, del grado di coscienza sarebbe di ostacolo alla tutela. Viene così esteso l’ambito applicativo della protezione, comprendendovi quei comportamenti che siano in grado di violare la dignità o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.<sup>9</sup>

L’art. 1 della Convenzione definisce sia “la violenza e la molestia” in generale sia “la violenza e la molestia di genere”. Ai sensi dell’art. 1, c. 1, lett. a), la prima consiste in *“un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano causare un danno fisico, psicologico, sessuale od economico, e include la violenza o molestia di genere”*. La seconda, definita dalla lett. b), indica *“la violenza o molestia nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali”*.

Prima dell’adozione della Convenzione n. 190 non esisteva una definizione unica ed universalmente accettata del termine “violenza e molestie” nel mondo del lavoro. Di conseguenza, le definizioni, i sistemi legali e le percezioni di molestie e violenza esistenti erano destinate a variare a seconda dei contesti e delle culture di riferimento.

Tenendo conto di queste realtà, la Convenzione n. 190 ha stabilito per la prima volta a livello internazionale una definizione generale ed universale di violenza e molestie nel mondo del lavoro. In base alla Convenzione, con l’espressione “violenza e molestie” sul lavoro si fa riferimento ad “un insieme di pratiche e di

---

<sup>9</sup> Marta Giaconi, cit.

comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" (art. 1, lettera a).

Di rilevante importanza è anche l'esteso campo di applicazione soggettivo e oggettivo. Ai sensi dell'art. 2 della Convenzione oltre ai lavoratori subordinati sono destinatari della tutela coloro che *"lavorano indipendentemente dallo status contrattuale"*, nonché *le persone in formazione, e coloro che operano nei settori dell'economia "informale"*. Detto in termini poco eleganti ma concreti sono tutelati anche i lavoratori in nero e quelli in grigio, cioè i finti autonomi. È importante notare, inoltre, l'altrettanto ampia definizione del luogo e del tempo in cui può avvenire la violenza o la molestia, ai sensi dell'art. 3, c. 1, che include la violenza o le molestie che si verifichino *"in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro"* ivi compresi tra l'altro i viaggi di lavoro e l'itinerario per recarsi e rientrare dal lavoro. Inoltre ai sensi dell'art. 2 c1 lett. c) sono ricompresi non solo lavoratrici e lavoratori indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro, autonomo o subordinato, ma altresì tutti coloro che si trovino nei luoghi di lavoro (come gli *apprendisti, gli studenti, i clienti*).

Ma grande importanza la convenzione OIL 190/2019 ricordata dedica anche al tema della prevenzione. Infatti l'art. 7 alla sez. IV inserisce la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere, nell'ambito della tematica della protezione e prevenzione. Questa scelta, oltre a essere la sola coerente con l'oggetto della protezione, ossia la *"salute"* intesa in senso ampio<sup>10</sup> è anche in grado di garantire l'effettività della tutela stessa. Conseguentemente in termini chiari ed univoci con l'entrata in vigore della Convenzione il rischio da molestia e violenza dovrà essere espressamente inserito in apposito capitolo del Dvr, come previsto per ogni altro fattore di rischio con tutte le conseguenze in termini di formazione e predisposizione di strumenti di controllo e di verifica.<sup>11</sup>

Tracciato questo quadro a tinte tutt'altro che fosche sulle possibilità di tutelare le aggressioni discriminatorie, anche manifestatesi in forma di molestia o violenza, torniamo all'interrogativo principale: perché nelle aule di giustizia questi fenomeni si incontrano così raramente?

Il vero problema è rappresentato dal ritardo culturale che scontiamo parlando di discriminazione e di parità di genere.

<sup>10</sup> Secondo la Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Salute, l'obiettivo dell'Organizzazione è *"il raggiungimento, da parte di tutte le popolazioni, del più alto livello possibile di salute"*, definita come *"uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale"* e non semplicemente *"assenza di malattie o infermità"*

<sup>11</sup> Anche per questo aspetto si rimanda all'articolo di Marta Giaconi, cit.

Alla base di questa situazione per quanto concerne il settore specifico delle discriminazioni di genere (ma la considerazione potrebbe essere estesa a tutte le forme di discriminazione) c'è un ritardo culturale che verifichiamo in tutti i settori e a tutti i livelli, sono le incrostazioni di una società maschilista che si ostina a non riconoscere che dalla Costituzione in poi la società non è più la stessa. Per l'ex Presidente della Camera Roberto Fico alla base dei femminicidi c'è un «*maschilismo tossico*», alimentato da «*stereotipi e pregiudizi*», ed è «*l'humus che alimenta le discriminazioni e la violenza ai danni delle donne*».

Il punto fondamentale allora è quello di abbattere non tanto o non solo il soffitto di cristallo (a livello istituzionale ci sono donne a capo dei due principali partiti nel paese e come presidenti della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione e questo dato è di grande importanza) quanto piuttosto il muro di solitudine nel quale si trova la vittima di situazioni degradanti per la propria persona in termini discriminatori e/o molesti. Troppo spesso i meccanismi di vittimizzazione tendono ad isolare la lavoratrice vittima di tali situazioni e la capacità di ascolto delle persone intorno si rivela troppo spesso inadeguata anche soltanto in termini solidaristici, per non parlare di capacità di intervento.

Importante ricordare l'art. 41 bis del Codice di Pari Opportunità: "*La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne*", articolo inserito dall'art. 1 D. Lgs. 25.01.2010, n. 5.

Non esiste settore o occupazione intrinsecamente violento. Ci sono tuttavia una serie di circostanze e fattori che possono aumentare il rischio di violenza e molestie. Ad esempio, i lavoratori in occupazioni che richiedono interazioni con clienti, pazienti o studenti sono più esposti a possibili comportamenti molesti da parte di questi soggetti che sono terzi rispetto all'impresa o organizzazione. Le lavoratrici e i lavoratori possono trovarsi a dover lavorare in condizioni di isolamento o durante orari cosiddetti antisociali (p.e., lavoro serale o notturno) che potrebbero aumentare il rischio di violenza e molestie.<sup>12</sup>

Allora il vero problema è quello della formazione degli operatori culturali che si trovano a contatto con tante situazioni così variegata ed occorre un impegno per fornirli di un bagaglio adeguato di conoscenze al fine di essere in grado di offrire un sostegno concreto alle vittime.

Pensiamo in primo luogo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

---

<sup>12</sup> Domenico Tambasco, cit., prefazione di Gianni Rosas, Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

ma anche ai responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) fino al Medico competente ed al datore di lavoro (a cui l'art. 41 Costituzione affida il compito di svolgere il proprio impegno in modo da non recare danno alla salute, all'ambiente ed alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana).

In questo contesto al Sindacato è affidato un compito fondamentale per formare i propri funzionari e tutti gli iscritti in modo che siano il primo riferimento per le vittime e comunque per segnalare situazioni di disagio in ambito lavorativo, anticamera di fenomeni più gravi anche da affrontare. Da questo punto di vista il progetto " Attenti al Lupo " organizzato dalla CGIL di Bologna<sup>13</sup> ha lo scopo fondamentale di formare gli operatori sindacali rendendoli esperti nella materia e pronti nella capacità di ascolto nei luoghi di lavoro non solo delle persone ma anche delle situazioni di conflittualità che sempre hanno alla base un disagio. Anche il contesto nel quale si è realizzato questo mio intervento a cura della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna Sonia Alvisi e del direttore Interregionale dell'Ispettorato del lavoro Aniello Pisanti dedicato allo studio delle discriminazioni in ambito lavorativo<sup>14</sup> aveva lo scopo formativo-informativo particolarmente utile pensando alla platea di operatori del settore.

Se si incrementa con la competenza la capacità di ascolto degli operatori, determinando un rapporto di fiducia con le lavoratrici e i lavoratori ed in particolare con le vittime di discriminazioni , si creano le condizioni per intervenire efficacemente anche in termini di prevenzione e comunque di tutela utilizzando adeguatamente quanto c'è di positivo nel nostro ordinamento nella materia.

---

13 Realizzato da Vincenzo Mauriello e Cristina Pattarozzi da un'idea e con il contributo fondamentale delle legali Mara Congeduti e Sabrina Pittarello, i primi due incontri di presentazione il primo e di formazione il secondo ci sono stati a Bologna il 7 e il 15 Marzo 2023

14 L'incontro si è realizzato il 16 marzo a Bologna presso la sede della Regione Emilia Romagna

# PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE: INFORMAZIONE, PROCEDURE CONCILIATIVE, PROVVEDIMENTI

**Rosa Rubino**

*Responsabile Coordinamento servizi all'utenza  
Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est*



## Divieto di discriminazione

Normativa comunitaria,  
Costituzione, legislazione  
nazionale, contrattazione  
collettiva



- nell'accesso al lavoro
- nella promozione, nella progressione e nella formazione professionale
- nelle condizioni di lavoro
- nella risoluzione del rapporto di lavoro

**13 settembre 1944 Patto della Montagna:  
a Biella il primo atto in Europa che sanciva  
la parità salariale fra gli operai e le operaie  
del distretto tessile**



dalla teoria alla pratica.....

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

Obiettivo: uguaglianza di genere e autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

### Rapporto ISTAT Dicembre 2022

quattordicesimo posto in Europa per l'uguaglianza lavorativa tra i generi  
aumento occupati 334.000: 296.000 uomini (oltre l'88%) e 38.000 donne

tasso di occupazione femminile: 51,3%, con un aumento di 0,5% rispetto al 2021

posizioni apicali: è donna il 28% dei manager, il 19% se si considera chi ha un contratto da dirigente

### EMILIA-ROMAGNA: CONVALIDE RISOLUZIONI E DIMISSIONI 2019-2020-2021

anno	FEMMINE	MASCHI
2019	3571	1880
2020	2984	1190
2021	3372	1774



## MOTIVI RECESSO

Gerarchia - MR-Motivi Recesso	Femmine	Maschi	
Motivi Recesso - Totale	3.983	1.849	5.832
ALTRO (SPECIFICARE):	327	209	536
CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	197	55	252
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA:	1.424	73	1.497
ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO	1.057	57	1.114
ELEVATA INCIDENZA DEI COSTI DI ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)	291	13	304
MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO	76	3	79
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO:	794	69	863
IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)	106	2	108
IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME	72		72
L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSE E/O DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE	389	32	421
LA MIA SEDE DI LAVORO È STATA CAMBIATA	17	2	19
LA MIA SEDE DI LAVORO È TROPPO LONTANO	196	28	224
LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE	14	5	19
PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	1.237	1.440	2.677
TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	4	3	7
Totale	3.983	1.849	5.832

## Discriminazioni e stereotipi di genere



21 febbraio 2022

Supera i test per l'assunzione ma **confessa**: "Sono incinta". Il **titolare**: "Non c'è problema, è una bellissima notizia"

La storia di Federica, 27 anni. Al colloquio **ha detto la verità**, **ma il posto le è stato assegnato ugualmente**

## Documento di programmazione della vigilanza per il 2023: pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione

- **Azione di informazione**: diffondere e promuovere la cultura della parità di genere quale importante valore da porre alla base di una moderna organizzazione aziendale
- **Rilevazione e contrasto** delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e delle varie manifestazioni discriminatorie nei luoghi di lavoro.
- **Ridurre il divario di genere** (rapporto biennale) in relazione
  - alle opportunità di crescita in azienda
  - alla parità salariale a parità di mansione
  - alle politiche di gestione delle differenze di genere
  - alla tutela della maternità
- **Valorizzazione della "Certificazione della parità di genere"** (L. 162/2021 - Decreto Interministeriale 20 ottobre 2022: coinvolgimento nel corretto godimento dell'esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione )

### AZIONE DI INFORMAZIONE

INTERNA → interazione tra competenze/processi

ESTERNA → attività di prevenzione e promozione

→ diffusione materiale informativo

→ attività degli sportelli IITL

**SINERGIA CON LA RETE DELLE  
CONSIGLIERE DI PARITÀ**

## **LE PROCEDURE CONCILIATIVE: tentativo di conciliazione ex art. 410 cpc**

Procedura facoltativa (obbligatoria solo per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) per chi intende proporre in giudizio, anche tramite un'associazione sindacale, una controversia relativa al proprio rapporto di lavoro.

Art. 36, co. 1 del D.Lgs. 198/2006: anche la Consigliera di parità può promuovere il tentativo di conciliazione per conto del/la lavoratore/trice e assisterlo/a durante la trattazione.

### **Protocolli di intesa ITL – Consigliere di parità**

- il comportamento discriminatorio è motivo di instaurazione del tentativo conciliazione
- Il comportamento discriminatorio emerge durante la trattazione della controversia



informazione, sospensione, coinvolgimento delle Consigliere

Accordo: inoppugnabile, ex art. 2113 c.c. e, dopo il deposito in Tribunale, costituisce titolo esecutivo.

Mancato accordo: verbale di mancata conciliazione e possibilità di rivolgersi ad un Giudice del lavoro.

## **LE PROCEDURE CONCILIATIVE: conciliazione monocratica ex art.11 D.Lgs. 124/2004**

A seguito di richieste di intervento ispettivo, se emergono elementi per una conciliazione

Accordo: non si applicano le disposizioni ex art. 2113 c.c., definizione dell'accertamento ispettivo senza alcuna sanzione di natura amministrativa per l'azienda, ma con il solo adempimento retributivo e contributivo previsto nel verbale di conciliazione.

Mancato adempimento all'accordo: su istanza di parte, ottenimento di un titolo esecutivo per riscuotere il credito, oltre alla regolarizzazione della posizione lavorativa.

Mancato accordo (o assenza di una o di entrambe le parti convocate): prosecuzione degli accertamenti ispettivi.

### **Protocolli di intesa ITL – Consigliere di parità**

- il comportamento discriminatorio è motivo di instaurazione del tentativo conciliazione
- Il comportamento discriminatorio emerge durante la trattazione della controversia



informazione, sospensione, coinvolgimento delle Consigliere

## **PROVVEDIMENTI INTERDIZIONE MATERNITA' art. 17 D. Lgs. 151/2001**

*In caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, l'ITL dispone l'interdizione dal lavoro a seguito di istanza oppure nel corso della propria attività di vigilanza*

- Ridotte possibilità di interloquire con la lavoratrice
- Importanza attività di **informazione** al datore di lavoro
- Attività di **controllo** su tempistiche/altri fattori di **contrasto**
- Sinergia con le Consigliere di parità

### **Dimissioni e matrimonio Le convalide delle dimissioni entro i 3 anni del bambino**

#### **INFORMAZIONE**

#### **La procedura telematica**

#### **L'intervista**

#### **Aspetto psicologico – necessità di supporto – intervento delle Consigliere**

**INFORMAZIONE – RILEVAZIONE –  
CONTRASTO:  
LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI**



**ALTRIMENTI...**



## IL MERCATO DEL LAVORO E LE DISCRIMINAZIONI. ALCUNI CASI SEGUITI

**Valeria Moscardino**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Modena*

Il mio intervento vuole iniziare con delle provocazioni che spero vi facciano riflettere sulla situazione attuale del mercato del lavoro, sulla presenza ancora purtroppo delle così dette discriminazioni e sul ruolo che le Consigliere di parità hanno in tali ambiti.

La prima riguarda uno STUDIO "WOMEN, BUSINESS AND THE LAW» della Banca

Mondiale del 2018 dal titolo "Donne, lavoro e discriminazione: l'impatto negativo della disuguaglianza di genere sulla crescita globale". In questa analisi si afferma che "...numeri, alla mano, ad esempio, in Italia lavora solo il 46% delle donne ... (sotto il 42% ora nel 2023) e se venisse invece centrato l'obiettivo pensato dalla strategia di Lisbona per rendere più' competitivo il mercato europeo, cioè maggior partecipazione femminile fino al 60 per cento, quindi circa sei donne su dieci al lavoro, l'Italia beneficerebbe di un aumento del più 7% del Pil...".

Come seconda provocazione vi invito ad analizzare il discorso della sottosegretaria Onorevole Maria Cecilia Guerra alle COMMISSIONI DI BILANCIO RIUNITE CAMERA E SENATO del 20 ottobre 2020, in piena pandemia, secondo cui "il tasso di occupazione delle donne è di 18 punti percentuali più basso di quello degli uomini, il lavoro part time riguarda il 73,2% ed è involontario nel 60,4% dei casi...".

Come terza riflessione vi riporto il diagramma di flusso, senza inizio e senza fine perché si tratta di un circolo vizioso, del così detto «dilemma del prigioniero», che ben schematizza le conseguenze delle discriminazioni in ambito lavorativo perché un minor rendimento dei lavoratori discriminati determina una mi-



nore retribuzione dei lavoratori discriminati che determina che il costo di un eventuale miglioramento sia eccessivo sempre per i lavoratori discriminati che determina spesso un mancato miglioramento degli stessi che determina, tornando all'inizio del percorso un minor rendimento dei lavoratori discriminati.

A qualsiasi Convegno o un evento formativo io da qualche anno partecipi, sono solita introdurre il mio intervento facendo inizialmente riferimento ad una fiction italiana dal titolo NON DITTELO AL MIO CAPO. Nella conferenza stampa di presentazione di questo prodotto della Rai, il 28 aprile 2016 Matilde Barnabei, una delle componenti della più importante famiglia di produttori a livello non solo nazionale si esprime dicendo che in questa serie «Raccontiamo la storia di una sorta di supereroe, una madre lavoratrice costretta a nascondere i figli per trovare lavoro...» e continuò affermando che «questa fiction nasce dai due modelli di donna che oggi abbiamo davanti - la mamma e la donna che lavora - e la schizofrenia di chi cerca la sintesi tra due cose che non possono essere sintetizzate». Le sue parole destarono molto stupore e in alcuni casi sconcerto perché se da una parte si parla di "supereroe", dall'altra una donna che lavora e che è madre viene definita offensivamente "schizofrenica". In quanto vi ho raccontato abbiamo già delineate alcune tra le forme che il nostro legislatore definisce come discriminazione: discriminazione nell'accesso al lavoro; discriminazione fondata sul sesso attraverso il riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza e discriminazione «indiretta» attraverso meccanismi di preselezione (stampa o altre forme pubblicitarie) che indicavano come requisito professionale l'appartenenza all'uno o altro sesso.

Se dovessi stilare un sommario del mio intervento dovrei parlarvi partendo dal quadro normativo comunitario e nazionale, per poi proseguire con le definizioni e tipologie riconosciute delle discriminazioni, delle tutele e dei soggetti preposti che si occupano di individuarle, marginarle, eliminarle e infine del sistema sanzionatorio previsto che per situazioni specifiche è sia amministrativo che penale con la previsione del pagamento di una somma maggiore di 50 mila euro e in alcuni casi l'arresto fino a 6 mesi.

Per quanto riguarda il quadro normativo, non possiamo non tener conto di due ben definite fasi propedeutiche, indicateci dagli articoli 3 e 37 della Costituzione Italiana e della Carta Europea dei diritti fondamentali e di una terza fase più esplicativa, il cui contenuto prende forma nelle circolari del Ministero del Lavoro (Circ. 31/2001 e nella Nota Circ. 2840/2009) e nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, meglio conosciuto appunto come «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna».

Lo schema portante delle norme indicate è costituito da quelli che potremmo definire gli ingranaggi del sistema, che nel D. Lgs. n. 5/2010 trovano elencazione dettagliata: le Tutele e le Garanzie, i Soggetti coinvolti e soprattutto i Divieti.

Le tutele sono quattro e sono l'Occupazionale, che si preoccupa di difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti; la Fisica per preservarne l'integrità; la Familiare per garantire la funzione essenziale del soggetto e l'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.

Da ultimo i divieti riguardano le discriminazioni più comunemente conosciute e riferibili a ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità (anche adottive o in caso di affidamento).

Agli artt. 25-26 del Codice delle pari opportunità, le discriminazioni vengono genericamente definite come "Trattamenti meno favorevoli in ragione di gravidanza, maternità o paternità ovvero in ragione della titolarità ed esercizio dei relativi diritti, Molestie, Molestie sessuali, Ritorsioni".

A loro volta tali trattamenti si suddividono relativamente all'accesso al lavoro, inteso in qualsiasi forma (subordinata, autonoma, pub/priv), anche concretizzabile come mancata fornitura di attrezzature, avvio o ampliamento di ogni forma di attività; alle Modalità di assunzione, intese come avvio, condizioni, fornitura di materiale; al Trattamento retributivo; alla Classificazione professionale con riferimento alle qualifiche, mansioni, progressioni, prestazioni previdenziali, forme pensionistiche complementari.

L'Organizzazione Internazionale per il lavoro ha individuato specificatamente ad esempio per quanto riguarda le garanzie nell'accesso nove macroaree di interesse così suddivise:

- Stato civile, orientamento sessuale, figli;
- Provenienza (nazionalità ed etnia);
- Salute fisica e psichica;
- Orientamento politico e sindacale;
- Orientamento religioso;
- Lavori precedenti;
- Fumo, assunzione di alcool e droghe;
- Posizione sociale della famiglia;
- Carichi giuridici pendenti.

Questa individuazione significa che nella prima fase di accesso al mondo del lavoro cioè durante un colloquio conoscitivo e selettivo, al candidato non possono essere poste domande riguardanti questi specifici argomenti, queste aree.



Ma entrando ancor più nello specifico voglio analizzare in particolare l'art. 51 del Codice di Pari Opportunità che si occupa della Tutela della Maternità e Paternità, richiamando per intero il D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, conosciuto come il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Tra i contenuti di questa norma troviamo disciplinati: il divieto di adibire le donne al lavoro notturno; il cd. allattamento; il congedo parentale e il congedo di paternità; altri diritti come la cd. malattia bimbi; il congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento; i casi di dimissioni o licenziamento nel c.d. periodo protetto e la garanzia della conservazione del posto.

Bene, è il legislatore stesso che ci aiuta e individua fin dall'origine della stesura della norma tra questi vari argomenti gli ambiti in cui possono determinarsi e concretizzarsi le discriminazioni e sono nei casi di allattamento, nei casi di dimissioni o licenziamento nel così chiamato periodo protetto e nella situazione di richiesta del congedo di maternità per adozione e affidamento.

Per farvi capire il ruolo delle Consigliere di parità e come vengono gestite le situazioni che ci si presentano di presunte e a volte conclamate discriminazioni voglio farvi qualche esempio e raccontarvi di qualche caso capitato da maggio del 2020 quando io e l'Avvocata Laura Caputo ricevemmo la nomina, iniziando il mandato non senza difficoltà visto il delicato periodo storico. Si sono rivolte fino ad oggi a noi tutte donne tranne un uomo; abbiamo seguito una decina di casi dal maggio al dicembre del 2020, e abbiamo dovuto gestire tre casi solo nell'agosto del 2021; alcune lavoratrici si sono presentate personalmente (dopo incontri di sensibilizzazione e conoscenza che avevamo iniziato sul territorio), altre sono state presentate dal sindacato che le ha accompagnate; sono contenta di dirvi che nessun caso finora è arrivato in giudizio ma la maggior parte sono stati risolti con accordi da noi firmati in sede sindacale.

Il primo caso che vi racconto è sicuramente quello che più ci ha emotivamente colpite e coinvolte. Si trattava di una giovane di 28 anni, impiegata amministrativa in una ditta di import ed export. Al rientro dalla maternità la lavoratrice viene svuotata completamente della propria attività, non viene invitata alle riunioni aziendali, addirittura (con tanto di foto prodotte come fonti di prova documentali), la sua scrivania viene sistemata fisicamente in ambiente non consono, davanti ai bidoni della spazzatura. Tutta questa situazione chiaramente le provoca un forte stress e una sera in tangenziale a Modena rientrando dal lavoro la lavoratrice ha un'ischemia che la rende quasi paralizzata. Affronta mesi di malattia e cure, si riprende e torna al lavoro ma la situazione sfocia in un'ulteriore degenerazione del rapporto perché al rientro viene addirittura apostrofata dal datore di lavoro con parole offensive riguardanti lo stato di salute, come ad esempio "pazza".

La lavoratrice si rivolge a noi Consigliere che invitiamo ad un confronto il responsabile aziendale e responsabile delle discriminazioni. Durante questo colloquio che secondo le regole allora vigenti per la pandemia covid 19 ancora in atto, avviene on line, lo stesso rappresentante legale usa nei nostri stessi confronti un linguaggio non consono e chiaramente vessatorio. Vedendo infatti davanti a sé come interlocutrici due donne inizia l'incontro chiamandoci "Consigliere... poi dottoresse... poi signore... e da ultimo ragazze...".

Il nostro intervento permette di concludere il caso con un accordo in sede sindacale per la risoluzione consensuale del rapporto con incentivo all'esodo e la lavoratrice sta da qualche anno felicemente lavorando presso un'altra ditta.

Il secondo caso di cui voglio parlarvi riguarda una cuoca assunta in una delle più grandi mense self service di Modena. La Lavoratrice ha accertate patologie insorte durante il rapporto di lavoro e il medico aziendale competente prescrive specifiche limitazioni, riguardanti ad esempio il sollevamento di pentole molto pesanti oltre i kg a lei consentiti. Questi accorgimenti obbligatori non vengono però rispettati dal preposto, quindi in questo caso non è direttamente il datore di lavoro soggetto attivo della discriminazione ma un suo delegato; in più accertiamo una mala gestione dei turni con ingiustificate decurtazioni delle ore di permesso ogni volta che i lavoratori vengono mandati a casa per poca affluenza della clientela alla mensa.

Anche questa situazione dopo il nostro intervento si risolve con un accordo in sede sindacale nel quale viene stabilita la restituzione di quanto indebitamente tolto, viene fissata una nuova riorganizzazione dei turni e si dispone tassativamente il rispetto delle limitazioni mediche imposte a tutela dell'integrità e della salute psicofisica. La lavoratrice è soddisfatta e il preposto (per scelta aziendale) viene allontanato da quella sede e allocato in altra struttura.

Il terzo caso di cui mi piace parlarvi è quello di una responsabile della qualità in una grandissima azienda metalmeccanica del territorio. Si tratta di una lavoratrice e madre monogenitoriale, con dunque monoreddito e 2 figli minori, a uno dei quali sono state riconosciute le tutele della Legge 104, rubricata legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate e con particolari patologie.

In modo illegittimo a questa lavoratrice vengono cambiate le mansioni e le viene imposto un trasferimento di sede di lavoro, ben più lontana di quella in cui prestava la propria attività.

La ditta a motivazione di queste decisioni paventa una riduzione della produttività, analizzata con una scheda di valutazione interna in cui i responsabili la definiscono «poco intraprendente» ed esprimono un giudizio dandole come voto "due".

Grazie all'intervento delle consigliere, che hanno tra l'altro raccomandato una riformulazione delle schede di valutazione con un linguaggio più consono e parametri oggettivi, venne firmato un accordo in sede sindacale in cui la ditta concesse lo smart working fino al 31 dicembre 2021, poi prorogato e ancora a tutto oggi in essere, e venne previsto per un giorno a settimana come giorno di lavoro in presenza in ufficio il trasferimento nella città di residenza dell'interessata.

L'ultimo caso che vi voglio portare ad esempio riguarda una futura lavoratrice che si sente porre domande vietate in fase di colloquio selettivo presso un'Agenzia interinale regolarmente autorizzata, cui si era rivolta una grande ditta di Modena operante nel settore agro alimentare. Dopo le domande di rito circa i dati personali e identificativi come nome e cognome e data e luogo di nascita, l'operatrice selezionatrice si permette di chiedere in una escalation non solo inopportuna ma proprio come abbiamo visto vietata se la donna "È sposata? Se convive? E se vorrebbe dei figli?". L'interessata alla terza domanda perplessa, stupita ma anche arrabbiata per la situazione, sapendo che tali domande non possono essere poste, ferma giustamente il colloquio e se ne va. La sera scrive alla ditta e a noi raccontando dell'accaduto.

Noi Consigliere interveniamo e inizia una fase colloquiale di confronto ma anche di programmazione e progettazione con l'Agenzia che si rende conto che le proprie e i propri selezionatori non hanno in proposito mai avuto una formazione adeguata; viene proposta e accettata la sottoscrizione di un Protocollo, che prenderà il nome dell'interessata, per formare i selezionatori sulla normativa relativa alle discriminazioni e sulle modalità e richieste vietate in sede di colloquio.

## PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO, L'ESPERIENZA DELL'ISPettorATO DEL LAVORO DI BOLOGNA

**Alessandro Millo**

*Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Bologna*



L'esperienza dell'ispettorato del lavoro di Bologna in materia di contrasto alle discriminazioni sul lavoro nasce da un nuovo approccio nella ricezione delle richieste intervento ricevute dalle vittime (vere e proprie richieste di aiuto) e nelle modalità operative di intervento in azienda per affrontarle. Un

approccio insoddisfatto della solita risposta: "signora magari avrà ragione, ma sono questioni difficili da dimostrare e da sanzionare e comunque difficili da risolvere in maniera duratura, al di là delle sanzioni... si rivolga alla consigliera di parità, a un sindacato, a un avvocato, alla magistratura, ecc... che forse potranno aiutarla... noi non possiamo fare di più".

Certo è giusto che ognuno faccia la sua parte ed è importante fare rete e trasmettersi informazioni e segnalazioni, ma spesso erano proprio questi altri soggetti a mandare ai nostri uffici le vittime di discriminazione, dopo aver tentato invano di risolvere la questione con i loro strumenti. Possibile che l'Ispettorato del lavoro non potesse fare nulla di più per aiutarle e in tempi più rapidi di un processo civile o penale?

Certo il carico di lavoro degli uffici è gravoso e il personale ispettivo è sempre scarso rispetto ai tanti interventi richiesti, su tanti fenomeni anche molto gravi e diffusi, ma possibile che di queste segnalazioni non se ne potesse trattare almeno qualcuna?

Considerato che in concreto il loro numero risultava fortunatamente ridotto e compatibile con gli altri obiettivi prioritari dell'ufficio (lo è anche il contrasto alle discriminazioni, come ripetono gli ultimi documenti di programmazione dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro) si è deciso di provare a dare maggiore attenzione a queste denunce e affrontarle con una

nuova modalità di intervento, affinata anche grazie ad alcuni precedenti già sperimentati nei vicini uffici di Ferrara e Parma.

Innanzitutto, fin dal primo momento, si è voluto assicurare alla vittima, che spesso arriva ai nostri uffici disperata e rassegnata, che si sarebbe fatto tutto il possibile per affrontare il suo problema assieme alla Consigliera di parità e per questo si è individuata un'ispettrice referente in materia, che approfondisse conoscenza ed esperienza sul tema e diventasse un punto di riferimento per l'utenza e anche per i colleghi, qualcuno a cui potersi rivolgere in caso di necessità e che sapesse affrontare la questione con la necessaria sensibilità e motivazione.

Col consenso dell'interessata, si è provato ad intervenire subito in azienda, senza aspettare, senza convocare le parti in ufficio, considerato che in queste situazioni si dimostra fondamentale la tempestività e la presenza fisica dell'ispettore in azienda, per "smuovere le acque", acquisire prove e dichiarazioni "a caldo" e fare comprendere l'odiosità di certi comportamenti, spesso non percepiti o ritenuti tollerabili o inevitabili, prima che si incancreniscano.

Se possibile, si è cercato di risolvere la questione con un intervento mirato ad una conciliazione contestuale, strumento d'elezione per la concreta soddisfazione della persona interessata e la definizione di fattispecie così delicate e spesso dubbie, specialmente sotto il profilo dell'elemento soggettivo e della chiara individuazione delle responsabilità personali all'interno della compagine societaria. In questa fase, dopo la rapidità iniziale, si è dimostrato utile concedere tempo alle parti, senza fretta, per favorire una soluzione conciliativa.

In mancanza di accordo, si è proceduto a valutare le circostanze per decidere se sussistevano elementi sufficienti a configurare una violazione e una responsabilità, almeno sotto il profilo della culpa in vigilando e adottare i provvedimenti conseguenti.

Sapendo che, in ogni caso, le risultanze verbalizzate e acquisite dagli ispettori potranno risultare di grande utilità per eventuali successive azioni giudiziarie da parte della vittima e delle Consigliere di parità.

Con queste modalità sono stati effettuati diversi interventi, sia su richiesta della persona interessata, sia su richiesta della Consigliera, anche per acquisire documentazione necessaria a verificare e comprendere meglio il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile occupato dall'azienda.

Il primo esempio riguardava la segnalazione di una mancata rotazione durante una Cassa integrazione straordinaria. Una lavoratrice madre risultava costantemente sospesa e si temeva che questo fosse il preludio di

una successiva dichiarazione di esubero della stessa lavoratrice. L'intervento immediato dell'ispettore, senza attendere i tempi della normale verifica amministrativa contabile al termine del periodo di cassa integrazione, ha portato ad una rapida conciliazione contestuale con il ripristino della corretta rotazione e il recupero delle ore non lavorate in precedenza.

Un altro intervento riguardava il trasferimento di una lavoratrice nonna unica affidataria della nipote, al rientro dal congedo per affidamento, che oltretutto era stata invitata a dimettersi per giusta causa "approfittando" del trasferimento per percepire l'indennità di disoccupazione (NASPI), anche se lei non lo voleva affatto. A seguito dell'intervento ispettivo, dopo un paziente lavoro, si è giunti ad una conciliazione e il trasferimento è stato ritirato.

In un altro caso veniva segnalato il licenziamento di una lavoratrice perché meridionale. In effetti il licenziamento era motivato da una grave negligenza, ma in altre ipotesi, altri lavoratori non erano stati licenziati al primo errore e l'intervento dell'ispettore ha portato alla revoca del licenziamento e alla reintegra della lavoratrice licenziata.

Una segnalazione anonima denunciava molestie sessuali, ritorsioni e minacce di licenziamento alle lavoratrici che rifiutavano le profferte e che intanto venivano sospese in cassa integrazione. A seguito dell'intervento dell'ispettore sono emersi riscontri e conferme di quanto denunciato. Una lavoratrice ha preferito non sporgere querela, con la concreta speranza di potere proseguire il rapporto di lavoro in un ambiente divenuto più sereno e rispettoso. Un'altra invece ha ritenuto di non volere più lavorare lì, ha presentato querela e il procedimento sembra avviato a concludersi con la remissione della querela in cambio di un cospicuo risarcimento.

In altri casi gli ispettori non hanno trovato riscontri sufficienti ad affermare la sussistenza di una discriminazione, ma hanno comunque favorito la disponibilità del datore di lavoro ad avviare un percorso di buone prassi per venire incontro alle difficoltà segnalate e consentire una migliore conciliazione vita-lavoro a vantaggio delle lavoratrici interessate, delle loro famiglie e anche dell'immagine aziendale.

## RAPPORTI OPERATIVI TRA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA FORLÌ-CESENA IN TEMA DI DISCRIMINAZIONI RICORRENTI

**Carla Castellucci**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Forlì/Cesena*

Un cordiale saluto a tutti.

Non è facile intervenire dopo aver ascoltato interventi di eccezionale valore dei relatori e relatrici di questa

mattina e dei funzionari dell'ispettorato di pocanzi.

Io entrerò in maniera pragmatica in alcune considerazioni che prendono spunto da mere necessità operative che interessano insieme, a mio avviso, l'ispettorato territoriale del lavoro e Consigliere di parità.



### **1° aspetto: convalida (dimissioni per maternità)**

Parto dai dati: Ravenna/Forlì/Cesena 752 donne e 370 uomini, in Regione 3372 donne e 1774 uomini.

Dati molto rilevanti che mettono in evidenza come le giovani madri siano costrette a lasciare il lavoro quasi sempre per indisponibilità del datore di lavoro a modificare gli orari di lavoro. La carenza, poi, di asili nido con orari compatibili rispetto ai tempi di attività lavorativa rende improponibile la continuazione del rapporto di lavoro. Pochissime le dimissioni per giusta causa. Spesso il datore di lavoro preferisce corrispondere una somma a titolo di risarcimento perché non venga utilizzato lo strumento della giusta causa. Devo dire anche, vuoi per i protocolli siglati con la Direzione territoriale del lavoro vuoi per i discreti rapporti, alcune lavoratrici sono indirizzate al mio ufficio per la verifica delle motivazioni e in molti casi siamo giunti alla conservazione del posto dopo trattative estenuanti, con l'azienda in molti casi anche alla modifica o al ridimensionamento dei tempi di lavoro e a volte delle mansioni, ecc...

Questa potrebbe essere una buona prassi se fosse ricondotta ad una attività più condivisa. Come poter fare? Sicuramente con un intervento della Consigliera di

Parità in modo più diretto e immediato:

- in via preventiva, inviare direttamente alla Consigliera di parità per un accertamento delle problematiche prima dell'incontro con la lavoratrice;
- in via concomitante fare partecipare la Consigliera di parità alla verifica;
- sicuramente non in via successiva inviare dopo la convalida alla Consigliera di parità come già avvenuto in passato.

Ritengo che queste siano possibili soluzioni su cui ragionare e valutare attentamente. Sono sicuramente ipotesi su cui lavorare insieme perché il fenomeno delle dimissioni è troppo elevato e la tutela delle lavoratrici madri è una priorità importante ed essenziale.

Si potrebbe su questo argomento costituire un gruppo di studio e lavoro?

## **2° aspetto: vertenze di vario tipo**

Le lavoratrici che si presentano al mio ufficio, o meglio ai nostri uffici, ci rappresentano problematiche lavorative importanti che quasi sempre hanno provato a risolvere con i sindacati, con il datore di lavoro, con i delegati di fabbrica. Arrivano sovente anche con il sindacato o con avvocati.

In parallelo a queste vertenze emergono problematiche di stress, di depressione, di malessere psico-fisici. A volte le lavoratrici sono in malattia, qualche volta riferiscono che il malessere incide sia sulla vita lavorativa che sulla vita anche familiare e di relazione sociale.

Quali gli strumenti? Sicuramente ci si attiva subito per cercare di risolvere il problema lavorativo (a volte è un percorso lungo) ma intanto la situazione di malessere, di stress aumenta.

E rispetto a questo ritengo che occorra un coordinamento delle istituzioni: sicuramente della Medicina del Lavoro in particolare, ma ora anche l'ispettorato del lavoro per l'implementazione delle competenze vero è che il D. Lgs. n. 81/2008 art. 29 impone di valutare tutti i rischi tra cui quello collegato allo stress lavoro correlato, quello riguardante le lavoratrici in gravidanza e quello relativo alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Io ho visto raramente DVR che mettano in evidenza valutazioni di questi specifici rischi in modo attento come avviene per gli altri rischi fisici meccanici e chimici.

E quando c'è un minimo di valutazione questa viene fatta in modo generalizzato e non specifica per le varie categorie /persone.

Cosa possiamo fare insieme?



- costituire un gruppo di lavoro anche con MDL
- coinvolgere l'ordine dei medici per i medici competenti

Questo mancato collegamento tra richieste di aiuto, la sussistenza di malessere che ne deriva, la valutazione dei rischi e la prevenzione è una sfida che dobbiamo raccogliere.

E perché non coinvolgere la Commissione consultiva permanente (di cui all'art. 6 del TU sulla sicurezza) che ha il compito di elaborare procedure per promuovere la considerazione delle differenze di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché fornire le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress-lavoro correlato.

Vi ringrazio per l'attenzione.

## LE DISCRIMINAZIONI IN SANITÀ

**Antonella Vezzani**

*Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Parma*

### La discriminazione delle donne medico



Parità di genere e autodeterminazione delle donne sono obiettivi fondamentali per lo sviluppo sostenibile delle risorse umane in sanità, che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) punta a raggiungere entro il 2030.

Per le donne medico è più difficile diventare ed essere madri ed è più complicato conciliare lavoro e famiglia, raggiungere posizioni apicali e frequentare un corso di aggiornamento professionale realizzando una condizione di discriminazione le cui cause sono difficili da analizzare.

Le donne rappresentano il 70% dei professionisti impiegati nel settore sanitario e si trovano ad affrontare ostacoli in ambito lavorativo che ne impediscono la piena espressione delle loro capacità professionale e si ripercuotono anche sulla qualità delle cure erogate.

Le donne rappresentano il 70% dei professionisti impiegati nel settore sanitario e si trovano ad affrontare ostacoli in ambito lavorativo che ne impediscono la piena espressione delle loro capacità professionale e si ripercuotono anche sulla qualità delle cure erogate.

La disparità di genere subita dalle professioniste della salute comprende:

- la segregazione orizzontale, che colpisce soprattutto la professione infermieristica, dove le donne rappresentano quasi il 78% e rispecchia l'esistenza di stereotipi di genere che portano a sottostimare le caratteristiche personali realmente necessarie per svolgere una particolare funzione rispetto alle caratteristiche associate più in generale al sesso. Per le donne medico si osserva una distribuzione orizzontale più egualitaria tra le varie specialità che compongono la professione. Le donne medico sono presenti, seppure con percentuali differenziate, in tutti gli ambiti di attività, scendendo, solo in 5 settori, al di sotto del 20% (medi-

cina dello sport, cardiocirurgia, ortopedia, chirurgia maxillo-facciale e urologia). Gli ambiti più femminilizzati sono neuropsichiatria infantile, pediatria, oncologia medica, medicina fisica e riabilitazione, genetica medica, medicina di comunità e delle cure primarie, anatomia patologica, ematologia, ginecologia ed ostetricia. Si osserva quindi un abbandono delle specialità «classiche», andando a occupare posizioni anche in contesti frequentati soprattutto dai colleghi maschi.

In ambito accademico si osserva la permanenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere; la domanda di formazione da parte degli studenti mostra quindi una segregazione di tipo orizzontale: nonostante nei percorsi di laurea le donne rappresentino stabilmente oltre la metà della popolazione studentesca universitaria, nei percorsi STEM sono meno rappresentate degli uomini (39,5% donne; 60,5% uomini), sebbene il trend risulti in leggero aumento (Elaborazioni su banche dati MUR, DGPBSS – Ufficio VI - Servizio Statistico – 2022).

- La segregazione verticale che determina un forte squilibrio di potere. Le donne medico erogano l'assistenza, mentre gli uomini la dirigono e la organizzano. Sulle donne, dunque, pende il cosiddetto "*soffitto di cristallo*", una barriera invisibile che impedisce loro di raggiungere i ruoli direttivi di responsabilità, i più prestigiosi e i meglio retribuiti. Nonostante il numero crescente delle donne medico, che rappresentano il 45% di tutti i medici italiani (FNOMCEO 2023), le posizioni apicali sono prevalentemente ricoperti dai colleghi maschi: solo il 21% dei Direttori Generali (rapporto OASI 2022), il 23% dei direttori di Unità Complessa sono donne, il 33% dei direttori Struttura semplice sono donne.

Limitata è anche la presenza femminile nell'ambito della rappresentanza professionale: dei 106 presidenti degli Ordini professionali provinciali, 11 soltanto sono donna (10%), mentre 26 (25%) sono le vicepresidenti e appena 2 le donne nel Comitato Centrale della Federazione Nazionale degli Ordini (FNOMcEO).

Nell'ambito della carriera accademica, alla segregazione orizzontale si aggiunge quella verticale persino in quegli ambiti dove all'inizio della carriera accademica si registra una sostanziale parità tra uomini e donne. Nelle scienze mediche e sanitarie poche donne raggiungono i vertici apicali della carriera accademica e si osserva il cosiddetto "*leaky pipeline*", ovvero la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso il periodo di formazione universitaria. Solo il 23% dei professori ordinari sono donne. (Elaborazioni

su banche dati MUR, DGPBSS – Ufficio VI - Servizio Statistico – 2022). La segregazione verticale delle professioniste della salute è risultato evidente anche durante la pandemia: nonostante il ruolo delle donne nella gestione della pandemia sia stato dominante, le donne medico sono state scarsamente coinvolte nei ruoli di leadership e nei tavoli tecnici che hanno gestito la pandemia ripercorrendo l'esclusione delle donne dai ruoli di leadership presente nel settore sanitario.

- Conciliazione lavoro-famiglia. Conciliare una professione coinvolgente e totalizzante come la professione medica con la vita familiare risulta più difficile per le donne medico su cui ricade, come per tutte le donne, la maggior parte del carico di cura e dei compiti familiari. Nel corso degli ultimi due anni, l'aumento dei carichi di lavoro, indotti dalla pandemia, ha sottratto tempo alla famiglia, al riposo e alla vita familiare e ha reso la conciliazione ancora più difficile: negli ospedali le gravidanze non vengono sostituite facendo ricadere il carico dell'assenza dal servizio sui colleghi e creando il presupposto per un clima ostile nei confronti della donna medico che si assenta dal lavoro per la gravidanza. Per le donne medico di famiglia è diventato quasi impossibile reperire medici sostituiti per il periodo di maternità, gravidanza a rischio, allattamento, procreazione medicalmente assistita e adozione. La conciliazione famiglia-lavoro rimane una tematica dalle notevoli sfaccettature, legate a fattori politici, sociali ed economici che va ulteriormente potenziata, partendo dall'approccio di genere, prevedendo la realizzazione delle necessarie innovazioni culturali, strutturali e logistiche per il raggiungimento del miglior clima di serenità e benessere lavorativo possibile per tutti.
- Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e i ricatti nella professione. Nonostante l'istituzione dei CUG e l'adozione da parte delle aziende sanitarie del Codice contro le molestie sessuali, il fenomeno è ancora molto sottostimato. Una survey condotta dal MWIA (Medical Women's International Association) tra le sue associate, ha evidenziato che almeno il 30% delle intervistate aveva subito nel corso della vita lavorativa una forma di molestia sessuale nel luogo di lavoro, il molestatore era nel 90% dei casi di sesso maschile e il 5% ha riferito di avere subito ricatti sessuali per la professione (dati presentati a NY nel luglio 2019 al Medical Women's International Association Centennial Congress). Il fenomeno delle molestie sessuali e dei ricatti della professione risulta difficile da far emergere e le denunce sono ancora poche per il timore delle ripercussioni sui rapporti di lavoro.

A seguito della ratifica da parte dell'Italia, della Convenzione n. 190 dell'OIL (legge 15 gennaio 2021, in vigore dal 29 ottobre 2022) sull'eliminazione delle molestie e violenze sul luogo di lavoro, il quadro normativo in materia è in evoluzione.

## La medicina di genere

Le donne medico, in questi ultimi anni, hanno richiamato l'attenzione sulla discriminazione di genere in sanità e avviato la diffusione e l'applicazione della medicina di genere. Il termine medicina di genere nasce dall'idea che le differenze tra uomini e donne in termini di salute non siano legate esclusivamente alla loro caratterizzazione biologica e alla funzione riproduttiva, ma anche a fattori ambientali, sociali, culturali e relazionali definiti dal termine "genere".

L'interesse delle donne medico per la medicina di genere nasce dalla consapevolezza che discriminazione e pregiudizio di genere hanno determinato effetti diretti sulla salute delle donne, basti pensare alla violenza domestica, alla difficoltà di diagnosi e terapia dell'infarto miocardico, agli effetti avversi dei farmaci (non studiati sulle donne) ma anche effetti sulla salute degli uomini che sono stati sottodiagnosticati in alcune patologie (es: depressione; osteoporosi), non sono stati realizzati programmi di screening specifici per il sesso maschile (es tumore della prostata e dei testicoli) e troppo poco è stato fatto per prevenire le morti evitabili maschili legati allo stile di vita. Essenziale per il successo dell'assistenza clinica e della scienza traslazionale è la consapevolezza da parte di medici e ricercatori che le malattie che stanno trattando e studiando sono caratterizzate da differenze tra donne e uomini in epidemiologia, fisiopatologia, manifestazioni cliniche, effetti psicologici, progressione della malattia e risposta al trattamento.

L'attenzione al genere in sanità pubblica si deve considerare come una scelta strategica di politica sanitaria che ha come finalità l'appropriatezza dell'assistenza sanitaria.

Infine, è necessario diffondere la medicina di genere anche tra la popolazione per raggiungere quella consapevolezza che può aiutare l'individuo a migliorare i comportamenti che possono influenzare lo stato di salute e a non sottovalutare sintomatologie, apparentemente più sfumate o atipiche nella donna, che possono nascondono patologie molto gravi (ad esempio l'infarto del miocardio).

Seminario informativo

## LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Discriminazione e lavoro: strumenti e norme

**16 marzo 2023**

### Introducono

**Sonia Alvisi**

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

**Aniello Pisanti**

Direttore interregionale dell'Ispettorato del lavoro

### Relatori

**Sara Passante**

Avvocata Giuslavorista

**Antonella Rimondi**

Avvocata Penalista

**Carlo Sorgi**

Già Presidente della Sezione lavoro del Tribunale di Bologna

**Rosa Rubino**

Responsabile Coordinamento servizi all'utenza dell'Ispettorato interregionale del lavoro

**Valeria Moscardino**

Consigliera di Parità effettiva Provincia di Modena

**Carmelina Fierro**

Consigliera di Parità effettiva Provincia Ravenna

**13.15/14.15 Pausa pranzo**

**Alessandro Millo**

Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Bologna

**Sabrina Gaeta**

Responsabile Coordinamento vigilanza dell'Ispettorato interregionale del lavoro

**Carla Castellucci**

Consigliera di Parità effettiva Provincia Forlì-Cesena

**Antonella Vezzani**

Consigliera di Parità effettiva Provincia Parma

**16/17 Dibattito e question time**

**10.00/17.00**

**Sala B-C**

**Regione Emilia-Romagna  
Viale della Fiera,8  
Bologna**



Regione Emilia-Romagna



**ISISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO  
DI VENEZIA**

Campo San Polo 2171 - VENEZIA  
Email [IL.Venezia@ispettorato.gov.it](mailto:IL.Venezia@ispettorato.gov.it)  
PEC [il.venezia@pec.ispettorato.gov.it](mailto:il.venezia@pec.ispettorato.gov.it) [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)

Viv.le Aldo Moro, 38- BOLOGNA  
E Email [Consparito@Regione.Emilia-Romagna.it](mailto:Consparito@Regione.Emilia-Romagna.it)  
[www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita](http://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, comma1, 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 rassicurino 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 adottate 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 convalde 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

coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro e le competenti Direzioni Generali del Ministero del Lavoro), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le parti si impegnano, inoltre, a riunirsi periodicamente per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare le rispettive attività di repressione e disincentivazione e di qualsiasi forma di discriminazione di genere, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare, reprimere e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

#### **Art. 7**

##### ***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*





**ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST**  
*Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto*  
*Venezia*

**Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali  
presentate nella regione Emilia-Romagna  
Relazione illustrativa sui dati rilevati dall'INL\*  
Anno 2021**

A cura di:

dott. Aniello Pisanti, Direttore dell'Ispektorato Interregionale del lavoro (IIL) del Nord Est

dott.ssa Rosa Rubino, Responsabile Processo Coordinamento Servizi Utenza dell'IIL del Nord Est

*\*I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un apposito applicativo informatico dell'INL che consente la rilevazione automatizzata degli elementi statistici delle convalide effettuate sul territorio nazionale.*

## Relazione illustrativa dei recessi “protetti” nella regione Emilia-Romagna – Anno 2021

Grazie alla collaborazione tra l’*Ispettorato Interregionale del Lavoro* e l’*Ufficio della Consigliera Regionale di Parità*, annualmente vengono effettuate alcune riflessioni sulle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all’ art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

Il comma 4 del suddetto art. 55 D.Lgs. 151/2001 prevede, infatti, che *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all’articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Le convalide vengono rilasciate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro esistenti in ogni provincia, con la finalità di accertare l’autenticità della volontà dimissionaria delle lavoratrici e dei lavoratori, garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

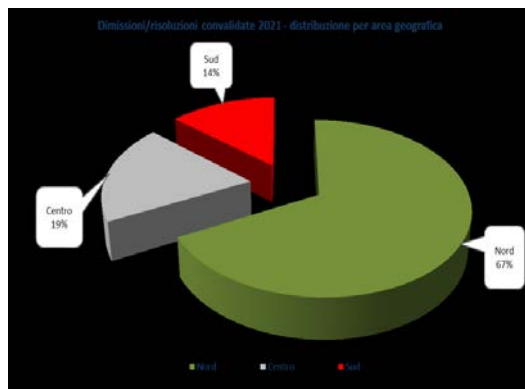
**Rispetto all’annualità precedente** – e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020 – **nel 2021 le convalide totali sono aumentate**, sul territorio nazionale, di oltre 10.000 unità (23,7%). Non bisogna dimenticare, infatti, l’impatto che hanno avuto nel 2020 gli strumenti messi a disposizione dallo Stato a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, quali la Cassa integrazione Covid, che ha fortemente contribuito al contenimento delle ipotesi di recesso - anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere) e il diffuso ricorso al lavoro da casa.

Terminati gli effetti di detti strumenti, i numeri delle convalide dei recessi si sono orientati verso quelli della situazione pre-pandemica, ancorché ancora inferiori a quelli del 2019.

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro, è possibile affermare che, anche per il 2021, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese che vede aumentare, rispetto ai due anni precedenti, di 2 punti percentuali la differenza tra regioni del nord e regioni del sud:

- nel **Nord Italia** sono state rilevate **n. 35.367** convalide, pari a circa il **67%** del totale (a fronte di n. **27.516** nel 2020 e n. **33.442** nel 2019);
- nel **Centro** le convalide sono state pari a **n. 9.898** rappresentando il **19%** del totale (a fronte di n. **8.144** nel 2020 e di n. **9.055** nel 2018)
- nel **Sud** si sono registrate solo **n. 7.151** convalide, che costituiscono **quasi il 14%** del totale (a fronte di n. **6.717** nel 2020 e **8.217** nel 2019).

La tipologia di recesso più frequente, come negli anni precedenti, è rappresentata dalle dimissioni volontarie (49.513, ovvero il 94,4% del totale) e le dimissioni per giusta causa (1.796 pari al 3,4%) superano le risoluzioni consensuali (1.127, poco oltre il 2% del totale).



Esaminando, nello specifico, il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate in **Emilia-Romagna**, nel corso dell'anno 2021 esso è risultato pari a **n. 5.146** (a fronte di n. **4.174** nel 2020 e di n. **5.447** nel 2019), con un incremento percentuale in linea con quello nazionale.

Sul totale nazionale (**n. 52.436**), la percentuale dei provvedimenti adottati a livello regionale è stata del **9,8%**, esattamente corrispondente a quella dello scorso anno.

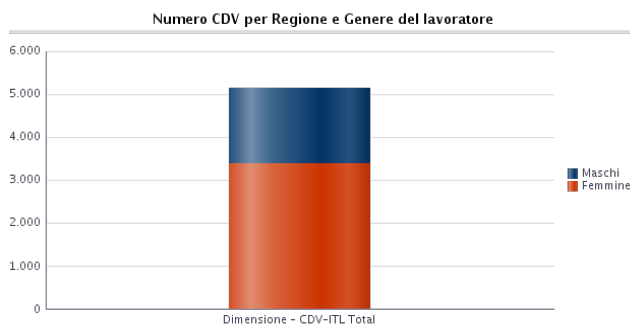
Come per gli anni precedenti, le convalide nella Regione Emilia-Romagna sono riferite prevalentemente alle dimissioni volontarie, pari a **n. 4.980** (corrispondenti al **96,77%** del totale). Ad esse si aggiungono **69** dimissioni per giusta causa (**1,34%** del totale), in forte diminuzione rispetto allo scorso anno (**91**), mentre le risoluzioni consensuali, sono state **97** (**1,88%** del totale), quasi il doppio rispetto alle **54** del 2020.

I dati regionali sono in linea con quelli nazionali relativamente alle dimissioni volontarie, mentre nei secondi le dimissioni per giusta causa sono in numero maggiore delle risoluzioni consensuali.

Tipo Recesso	Femmine	Maschi	Totale
Dimissioni volontarie	3.282	1.698	<b>4.980</b>
Giusta Causa	50	19	<b>69</b>
Risoluzione consensuale	40	57	<b>97</b>
<b>Totale</b>	<b>3.372</b>	<b>1.774</b>	<b>5.146</b>

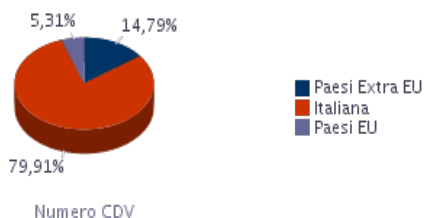
L'aumento dei recessi rispetto al 2020, sia a livello nazionale che regionale, non è avvenuto in modo uniforme per uomini e donne, avendo interessato – in termini percentuali – più i lavoratori padri che le lavoratrici madri. Elementi esplicativi di questo fenomeno sono ravvisabili nell'analisi delle motivazioni che di seguito verrà effettuata.

Ciononostante, il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali anche nel 2021 ha riguardato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **n. 3.372 provvedimenti**. Questo dato, sebbene inferiore anche a quello pre-pandemico, è comunque di gran lunga superiore alle convalide riguardanti i lavoratori padri (n. **1.774**). I recessi dei lavoratori, infatti, costituiscono solo il **47%** di quelli delle lavoratrici.



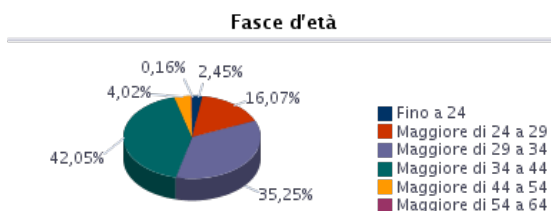
La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convaldate ha interessato soggetti di **nazionalità italiana**, pari a **n. 4.112**, che costituiscono il **79,91%** circa del totale. Se questa percentuale è sostanzialmente in linea con quella degli anni passati, lo stesso non può dirsi per quella riguardante i decessi delle/i **lavoratrici/lavoratori extracomunitari** e di altri paesi dell'UE. I recessi delle persone extracomunitarie, infatti, nel 2021 sono state **n. 761**, con una riduzione del **24,7%** anche rispetto ai dati pre-pandemici del 2019. Anche il numero dei recessi delle persone di altri paesi europei è stato contenuto, essendo pari a **273**, con una diminuzione del **26%** rispetto al 2019. Questi dati, probabilmente, sono significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta a seguito della pandemia.

#### Cittadinanza Lavoratore





Se si sposta l'analisi alle **fasce di età** dei lavoratori/delle lavoratrici maggiormente interessate dai recessi, si nota che anche nel 2021, si è registrata sia a livello nazionale che in Regione Emilia-Romagna, una concentrazione dei provvedimenti con riferimento a quella **"maggiore di 34 fino a 44 anni"**, pari a n. **2.164** casi che costituiscono il **42,05%** del totale, percentuale sostanzialmente in linea con gli scorsi anni. Diminuisce, rispetto al passato, la differenza percentuale con la fascia di età **"maggiore di 29 fino a 34"**, che nel 2021 costituisce il **35,25%** del totale, mentre si riduce fortemente e progressivamente il numero dei recessi della fascia di età più giovane, quella **tra i 24 ed i 29 anni** che vede una diminuzione di quasi due punti percentuali rispetto al 2020 e 4 punti percentuali rispetto al 2019.



Questa diminuzione può avere diverse chiavi di lettura, ma sicuramente è in linea con lo slittamento in avanti dell'età della genitorialità, soprattutto per le lavoratrici di nazionalità italiana e di altri paesi dell'UE, per le quali il maggior numero di convalide si colloca nella fascia di età superiore ai 34 anni. Per le lavoratrici madri provenienti da Paesi extracomunitari la fascia di età più interessata è quella **"maggiore di 29 fino a 34 anni"**.

Inoltre, anche nel 2021, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati. Nell'ultimo biennio, però, si nota una tendenza all'aumento dei recessi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio, per entrambi i generi. Dopo i 15 anni di servizio, si modifica sostanzialmente la percentuale dei recessi dei maschi rispetto a quella delle femmine, fino a superare quella delle lavoratrici nella fascia oltre i 20 anni.

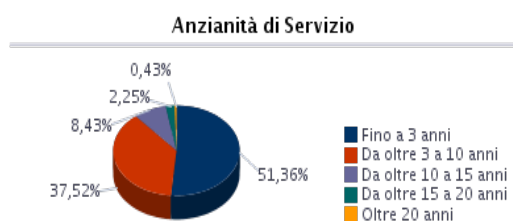


### Fascia d'età, genere e cittadinanza del lavoratore

Età Lavoratore	Genere - Cittadinanza Lavoratore						Totale
	Femmine			Maschi			
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	
Fino a 24	27	70	5	7	16	1	126
Maggiore di 24 a 29	119	464	40	53	141	10	827
Maggiore di 29 a 34	150	1.071	62	111	379	41	1.814
Maggiore di 34 a 44	115	1.133	70	139	666	41	2.164
Maggiore di 44 a 54	2	42	2	36	124	1	207
Maggiore di 54 a 64				2	6		8
<b>Totale</b>	<b>413</b>	<b>2.780</b>	<b>179</b>	<b>348</b>	<b>1.332</b>	<b>94</b>	<b>5.146</b>

Nello specifico, il dato riferito all'anzianità di servizio in azienda rivela la seguente suddivisione:

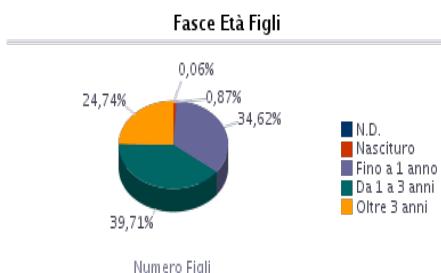
- **N. 2.643** (n. 2.151 nel 2020 e n. 3.081 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“fino a 3 anni”**;
- **N. 1.931** (n. 1571 nel 2020 e n. 1.797 nel 2019) si riferiscono a soggetti **“da oltre 3 a 10 anni”**;
- **N. 434** (n. 391 nel 2020 e n. 440 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“da oltre 10 a 15 anni”**;
- **N. 116** (n. 96 nel 2020 e n. 108 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“da oltre 15 a 20 anni”**;
- **N. 22** (n. 19 nel 2020 n. 25 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“oltre 20 anni”**.



In questa regione, il maggior numero dei recessi ha riguardato persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a n. **3.105** ovvero al **60,34%** dei casi). Significativa, ancorché sia pressoché la metà della prima, la percentuale di dimissionari con due figli (n. **1.622**, pari quasi al **31,5%**). Decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (n. **419** pari a circa l'8%). Del tutto marginali i casi di recessi durante la gravidanza.



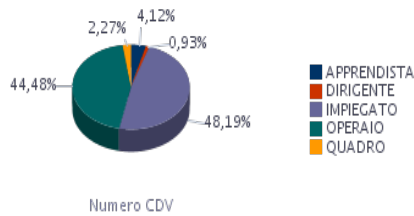
Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che, a differenza del passato, nel 2021 sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni (39,71% del totale), rispetto a quelli con figli inferiori all'anno (34,6% del totale). Il dato è molto significativo se si tiene conto dei benefici economici collegati al recesso entro l'anno di età del bambino, che spesso condiziona le lavoratrici circa la rinuncia al posto di lavoro.



Contrariamente agli altri dati, in merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori, nel 2021 le percentuali continuano ad essere più simili a quelle del 2020 che a quelle del 2019. Prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio. Sono n. **2.480** i recessi degli impiegati, contro i n. **2.289** degli operai (nel 2019 gli operai erano n. 2.604 e n. **1.787** nel 2020 mentre gli impiegati erano n. 2.510 nel 2019 e n. **2.051 nel 2020**).

L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro in cui è il personale maschile ad essere il quadruplo di quello femminile, sebbene si tratti di numeri assoluti sostanzialmente diversi.

## Qualifica

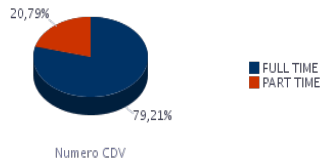


## Qualifica professionale e genere del lavoratore

Tipo Qualifica	Femmine	Maschi	Totale Complessivo
APPRENDISTA	176	36	212
DIRIGENTE	28	20	48
IMPIEGATO	1.919	561	2.480
OPERAIO	1.202	1.087	2.289
QUADRO	47	70	117
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.372</b>	<b>1.774</b>	<b>5.146</b>

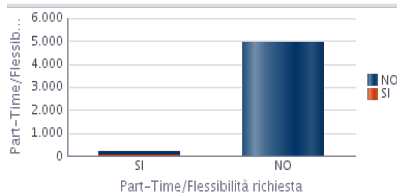
La ricerca valorizza anche il dato concernente l'orario di lavoro nonché l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte del personale che è stato interessato dalle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Emilia-Romagna emerge che quasi l'80% delle persone che hanno chiesto l'emissione del provvedimento di convalida hanno un contratto full time. Il personale part-time è quasi esclusivamente di genere femminile (n. 996 femmine contro n. 74 maschi).

## Tipo Orario



In numero ancora inferiore rispetto al passato sono risultate essere le richieste di passaggio all'orario part-time o di flessibilità: solo n. **139** richieste (a fronte di n. **164** nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di tali richieste che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

## Part-Time/Flessibilità Richiesta e Accolta



Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il **terziario**, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'**industria**. Più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'**edilizia** e dell'**agricoltura**.

Le aziende più interessate dai recessi risultano essere, fermo restando una quota elevata di dettaglio non disponibile, le grandi imprese, seguite da quelle medie.

Interessante è la rilevazione delle motivazioni alla base dei recessi, in quanto permette di avere un quadro sul funzionamento degli strumenti a sostegno della genitorialità.

Anche per il 2021, come per le precedenti annualità, occorre premettere che il numero totale delle motivazioni è superiore a quello dei recessi convalidati perché, in alcuni casi, le persone hanno fornito più di una motivazione (5.832 motivazioni a fronte di 5.146 convalide).

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano, il **passaggio ad altra azienda** costituisce la motivazione più diffusa. Va subito evidenziato, però, che essa costituisce **la ragione principale dei recessi per il personale maschile: oltre il 75% dei maschi (n. 1.440) così motiva la propria scelta, a fronte di circa il 30% delle femmine (1.237)** che comunque costituisce un dato significativo e che può prescindere dalle difficoltà di accudimento della prole.

Per il personale femminile il passaggio ad altra azienda è la seconda causale del recesso, mentre l'ipotesi maggioritaria resta la **difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino per ragioni legati ai servizi di cura** (1.424 casi, ovvero il **35%**) a cui si aggiunge l'**assenza di parenti di supporto** per altri 1.057 casi (circa il **26%** delle motivazioni).

Alta è anche la percentuale dei recessi, per il personale femminile, per motivazioni connesse alle situazioni generate o comunque riferibili **all'azienda di appartenenza: (n. 794 pari a circa il 19% del totale)**, indicate comunque come motivazione anche dal personale maschile, seppure per una percentuale molto contenuta (**69** casi). Anche le **condizioni di lavoro particolarmente gravose** sono una causale che rende inconciliabile il lavoro con l'accudimento della prole (n. **389** motivazioni per le lavoratrici e **32** per i lavoratori). Contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part-time (**72** motivazioni fornite da lavoratrici), mentre nessun lavoratore vi ha fatto riferimento.

## Conclusioni

L'analisi delle cessazioni dei contratti di lavoro relativi a persone con figli compresi nella fascia di età 0-3 anni fa riflettere su quanto abbia influito la pandemia sugli equilibri familiari e lavorativi delle persone. La differenza che emerge dal raffronto dei dati del 2021 con quelli relativi al 2020, infatti, è sovrapponibile a quella già notata lo scorso anno, quando si è proceduto a stilare un rapporto comparativo con la situazione pre-pandemica.

Le informazioni contenute nella presente relazione permettono, quindi, una lettura del mercato del lavoro relativamente ad una parte della popolazione attiva

particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. Le lavoratrici madri, in particolare, sono coloro che maggiormente possono essere soggette a forme di discriminazioni lavorative in un periodo di particolare sensibilità familiare, oltre che professionale.

**La cooperazione tra l'Ispettorato del Lavoro e la rete delle Consigliere di Parità è attiva da tempo ed è proprio mirata a contrastare ogni possibile forma di discriminazione.**

Nello specifico, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est e la Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia-Romagna, anche a seguito della sottoscrizione di un Protocollo d'intesa, hanno nel corso degli anni intensificato la loro collaborazione, promuovendo diverse iniziative di prevenzione e promozione della legalità ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

Il supporto alla rete delle Consigliere di parità è garantito anche a livello provinciale, attraverso il personale degli IITTL dell'Emilia-Romagna, impegnato a fornire informazioni alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sulle diverse forme di tutela previste dalla normativa per la genitorialità e a verificare la loro effettiva volontà di recedere dal rapporto di lavoro durante la fase della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

Eventuali fattispecie discriminatorie possono emergere non solo durante l'attività finalizzata alle convalide, ma anche durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. In questi casi, gli Ispettorati territoriali sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera territorialmente competente le situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate. Al contempo, provvedono ad informare le lavoratrici e i lavoratori interessati, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per un approfondimento delle circostanze emerse presso l'Ispettorato e per ristabilire, laddove possibile, un corretto e sano clima lavorativo.

Gli IITTL, inoltre, trasmettono le informazioni alle Consigliere Provinciali di Parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli.

Gli Ispettorati Territoriali del Lavoro e le Consigliere di parità, infine, cooperano anche nell'assicurare la predisposizione, da parte dei datori di lavoro che vi sono tenuti per legge, del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

Tale norma, modificata dalla L. 5 novembre 2021 n. 162, entrata in vigore il 3/12/2021, prevede che le aziende che occupano oltre cinquanta dipendenti (non più cento come in passato) siano tenute necessariamente a redigere un rapporto 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 nuovo art. 46 del Codice delle Pari Opportunità prevede anche che le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere tale rapporto su base volontaria.

Una volta emanato, il rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera Regionale di Parità, che elaborano i relativi risultati.

Qualora le aziende non provvedano, sono invitate dagli uffici dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ad adempiere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano specifiche sanzioni, e nelle ipotesi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Una considerazione conclusiva può essere effettuata valutando il numero di mancate convalide riscontrato nella Regione Emilia-Romagna nel 2021. Come evidenziato, si sono verificate solo 2 ipotesi, entrambe relative a lavoratori padri. Dal numero particolarmente contenuto delle mancate convalide, si può desumere il livello di consapevolezza degli interessati, dovuto pure ad una corretta informazione sulle misure loro spettanti a tutela della genitorialità.



**Attività di coordinamento a cura di**

Paola Barreca

**Supporto alla ricerca ed elaborazione dati**

Anna Gnesin

*Posizione organizzativa "Supporto alle attività del difensore civico  
e della consigliera regionale di parità"*

Michele Giammario

**Progetto grafico ed impaginazione**

Federica Grilli

**Stampa**

Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Giugno 2023

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

Settore Diritti dei cittadini

Consigliera di Parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

Sito web: [www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita](http://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita)