



#DEVISAPERECHE

Chiedilo alla

Consigliera di Parità

Può aiutarti!



CON IL PATROCINIO:
**del Ministero del lavoro
e delle politiche sociali
e della Provincia di Rimini**

#DEVISAPERECHE è un utile supporto per la tutela di donne e uomini alla ricerca di un'occupazione o già inserite/i nel mondo del lavoro che durante il loro cammino possono incontrare situazioni discriminatorie, **o anche solo potenzialmente tali**, rispetto al genere, razza, religione, orientamento sessuale ed ogni altra discriminazione prevista nel nostro ordinamento nazionale ed Europeo.

La mini guida, non assolutamente esaustiva, fornisce alcuni esempi pratici utili ad individuare e riconoscere le **diverse tipologie di discriminazione di genere** nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nell'avanzamento di carriera, per età, nella tutela della maternità, paternità e congedi di cura e in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del rischio in ottica di genere.

La guida contiene il **glossario generale** che descrive le definizioni delle principali discriminazioni che riguardano il genere e alcune soluzioni pratiche, informazioni utili sulle Consigliere di Parità e come possono intervenire per aiutarti personalmente o in collaborazione con altri soggetti/Istituzioni.



DISCRIMINAZIONE DIRETTA

“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 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”.

(co.1 art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto 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”.

(co.2 art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE

Qualsiasi atto, patto o comportamento diretto o indiretto volto a colpire in maniera discriminatoria un unico soggetto.

DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA

Qualsiasi atto, patto o comportamento diretto o indiretto volto a colpire in maniera discriminatoria una collettività di soggetti.

#DISCRIMINAZIONI DI ACCESSO AL LAVORO

▶ In un'inserzione di lavoro si ricerca **una segretaria di bella presenza, nubile, disponibile a viaggiare, o spostamenti**; quando in una richiesta di inserzione manca ogni riferimento ad ambo sessi.

Ti viene chiesto ad un colloquio di lavoro se sei fidanzato/a, sposato/a, se **hai intenzione di avere figli** o qualsiasi altra informazione di natura personale. ◀

▶ Per l'assunzione ti viene chiesto di affrontare prove selettive **non necessarie** alla posizione ed alle mansioni richieste dal profilo lavorativo per cui ti presenti.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO

“È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma”.

(co.1 art.27 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

“Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: [...] rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori”.

(co. 3 art. 35 D.Lgs 165/2001 e succ. mod.)

“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso [...]”.

(co.1 art. 57 D.Lgs 165/2001 e succ. mod.)

“L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato [...] alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso [...]” per i controlli di Legge.

(co. 1b art. 5 Legge 215/2012)

#DISCRIMINAZIONI SALARIALI

Vieni a conoscenza del fatto che in azienda, ai colleghi che fanno **il tuo stesso lavoro** è riconosciuto un fringe benefit, un livello superiore o una **retribuzione maggiore**.

Nel tuo ufficio o reparto viene chiesto solo agli uomini o solo alle donne di fare del **lavoro straordinario**.

Vieni penalizzato/a nell'attribuzione di un premio presenza aziendale in ragione di assenze legate alla fruizione di un **congedo di maternità/paternità**.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO SALARIALE

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

(co.1 art.37 Cost.)

DISCRIMINAZIONE SALARIALE

“È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. 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”.

(co.1-2 art.28 D.Lgs 198/2006 e succ. mod.)

COMPUTABILITÀ DEI PERIODI DI CONGEDO

“I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie”.

(co. 3 art 22 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

#DISCRIMINAZIONI NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

▶ Lavori a **tempo parziale** e non ti viene consentito, in ragione del tuo orario di lavoro, di accedere a percorsi formativi che possono portare ad un avanzamento di qualifica.

Ti attribuiscono una **qualifica inferiore a parità di mansione** di altri colleghi/e. ◀

▶ Ti escludono dalla **progressione di carriera automatica** perché il congedo di maternità e parentale viene computato come assenza.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



DISCRIMINAZIONE NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

“È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera”.
(art. 29 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

DIRITTO ALLA MANSIONE

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. L'articolo 3 del decreto legislativo n. 81 del 2015 ha sostituito quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile prevedendo che il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla sua posizione lavorativa, possa essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purchè rientranti nella medesima categoria legale. Tale mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purchè rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. *(art.13 Legge 300/1970; art3 D.lgs n.81 del 2015)*

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

“I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti [...] Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti”. *(co. 3 e 5 art. 22 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)*

“I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”.
(co. 5 art 34 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

#DISCRIMINAZIONI CONNESSE ALLA GENITORIALITÀ

Ricevi la **lettera di licenziamento** nel periodo compreso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del **matrimonio**.

Ricevi la lettera di licenziamento durante il periodo di gravidanza o **entro il primo anno di vita del bambino**.

Ricevi la lettera di licenziamento entro 12 mesi dalla data di celebrazione dell'**unione civile** contratta ai sensi della legge 76 del 2016.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



DIVIETO DI LICENZIAMENTO A CAUSA MATRIMONIO, GRAVIDANZA E PUERPERIO

“Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Parimenti sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio”.
(co.1-2 art. 25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

“Parimenti sono nulli i licenziamenti attuati a causa di unione civile”.
(Legge 76/2016 cosiddetta L. Cirinnà)

NEL PERIODO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

“Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, 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”.
(co. 2bis art 25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

“Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino”.
(Estratto co.1 art.54 D.Lgs.151/2001 e succ. mod.)

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI/RISOLUZIONI CONSENSUALI DEI GENITORI DI FIGLI DI ETÀ INFERIORE AI 3 ANNI

“La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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 dall'Ispettorato del Lavoro competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”.
(co.4 art.55 D.Lgs.151/2001 e modificato dal co. 16 art 4 della Legge 92/2012)

#DISCRIMINAZIONI CONNESSE ALLA GENITORIALITÀ

Il padre, in seguito alla richiesta del **congedo parentale** incontra difficoltà o **pressioni psicologiche** per rinunciare ai diritti previsti dalla legge.

La madre al rientro dal congedo scopre che il suo posto di lavoro è stato affidato ad un altro collega, viene assegnata a **mansioni inferiori** o non trova più la sua postazione.

Al rientro da un congedo per motivi di cura (genitori o figlio/a disabile) vieni licenziata/o per **soppressione della mansione**, oppure posta in cassa integrazione.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



DISCRIMINAZIONI PER CARICO DI CURA FAMILIARE

“Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, 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”.
(co.2 BIS art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod).

DISCRIMINAZIONE DI GENERE

“È 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”.
(art.3 D.Lgs.151/2001 e succ. mod.)

CONGEDI

“Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni dell’art. 54 commi 1, 2 e 3, è nullo. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore”.
(co. 5 e 6 art 54 D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

#DISCRIMINAZIONI CONNESSE ALL'ETÀ

▶ In azienda vengono privilegiati i **più giovani** o ad essi sono affidate le tue mansioni.

Durante un periodo di sospensione o di **cassa integrazione** non hai accesso alla rotazione come altri colleghi più giovani. ◀

▶ Nel bando di un concorso pubblico o nelle inserzioni per ricerca di personale (web, giornali, etc) viene richiesto un **limite massimo di età** non previsto dalla legge.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



LEGGE 300/1970 STATUTO DEI LAVORATORI

“È nullo qualsiasi patto o atto diretto a:

licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”.

(Art 15 della Legge 300/1970 e succ. mod. int.)

DISCRIMINAZIONE PER ETÀ

“Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale”.

(co. 1 art 2 D.Lgs 216/2003)

#DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Sul luogo di lavoro hai subito **molestie o attenzioni non gradite**.

Il tuo datore di lavoro nonostante ne fosse a conoscenza non ti ha tutelato/a e non ha posto in essere le dovute misure di prevenzione.

Nel mondo del lavoro, così come ridefinito nella convenzione ilo n. 190 del giugno 2019 e recepita in Italia hai subito **apprezzamenti volgari**.

Minacciano o mettono in atto il licenziamento per aver **rifiutato proposte a sfondo sessuale?**

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



TUTELA DELL'INTEGRITÀ FISICA E MORALE DEI/DELLE DIPENDENTI

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

(Art 2087 del c.c.)

MOLESTIE SESSUALI

“Sono altresì considerate come discriminazioni 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”.

(co.2 art.26 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

“Sono altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai comma 1 e 2 o di essersivi sottomessi”.

(art. 2 bis D.Lgs 198/06 integrato D.Lgs 5/2010)

“Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi”.

(art. 3 del D.Lgs 198/2006 e succ. mod.)

PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

“I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale”.

(co.1 art. 50 bis D.Lgs 198/06 integrD.Lgs 5/2010)

#MISURE DI TUTELA E PREVENZIONE

▶ La valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed il piano di prevenzione del rischio **non comprendono** alcuna prevenzione relativa ai **rischi di genere**.

L'organizzazione del lavoro è particolarmente stressante e non tiene conto delle esigenze di conciliazione tra **tempi di vita e di lavoro**. ◀

Si verificano **frequenti infortuni** nel percorso casa-lavoro o ci sono molte richieste di trasferimento dallo stesso ufficio.

▶ Il datore di lavoro non ti fornisce i necessari ed idonei dispositivi di **protezione individuale** (scarpe, giubbotto, tuta, casco di protezione, etc.) in base alla tua taglia, ma alle giacenze di magazzino.

QUESTE POSSONO ESSERE ALCUNE SITUAZIONI



IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO D.Lgs.81/2008

Garantisce “l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”.

(art. 1 del D.Lgs 81/2008)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio deve riguardare anche “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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”.

(co. 1 art. 28 del D.Lgs 81/08)

STRESS LAVORO-CORRELATO

“Lo Stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro, quali ad esempio ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti; ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera”.

(Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010)

#CONSIGLIERA DI PARITÀ

#CompitieRuolo La Consigliera di Parità è un **pubblico ufficiale** nominata con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province interessate.

Intraprende ogni utile iniziativa per il rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

È presente sul territorio e **svolge funzioni di promozione e controllo** per l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Svolge attività di **vigilanza e di contrasto alle discriminazioni di genere** utilizzando gli strumenti previsti dalla legge, la normativa di riferimento è il "Decreto Legislativo 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", modificato dal Decreto Legislativo 5/2010 riguardante l'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 e impiego e successive modificazioni.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio (co. 2 art 13 D.Lgs 198/2006 e suc mod.).

Tra gli altri, ha anche compiti e funzioni di rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, 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 decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252; ..." (co. 1° art 15 D.Lgs 198/2006 e suc mod.).

Collabora con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti, oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e attraverso la loro collaborazione, acquisi-

scono 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 (co.4 art 15 D.Lgs 198/2006 e suc mo dific.).

La **#Consigliera di Parità** provinciale o regionale in relazione al proprio ambito di competenza, può **assistere la lavoratrice o il lavoratore** nel definire e raggiungere un accordo in sede conciliativa, senza alcun costo per la lavoratrice/lavoratore, unicamente per i casi che riguardano discriminazioni di genere (co.1 art.36 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.).

La procedura di conciliazione prevista dal Codice delle pari opportunità è quella definita in sede protetta, ovvero presso la Commissione di conciliazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente, oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.



AZIONI POSITIVE

Consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

(co.1 art.42 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La consigliera o il consigliere di parità regionale, o nazionale, è legittimato a costituirsi parte civile, non quale ente rappresentativo di interessi diffusi ma quale soggetto danneggiato dal reato, al fine di ottenere il ristoro del danno non patrimoniale subito in conseguenza di fatti delittuosi commessi in danno di una pluralità di lavoratori, dai quali emergono comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, di carattere collettivo.

(Mas.I, Corte di Cassaz. Sez. 6 penale, Sent. 16031-del 16-4-09)

La Consigliera di parità, provinciale o regionale in relazione al proprio ambito di competenza, può assistere la lavoratrice o il lavoratore nel definire e raggiungere un accordo in sede conciliativa, senza alcun costo per la lavoratrice/lavoratore, unicamente per i casi che riguardano discriminazioni di genere.

(co.1 art.36 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

La procedura di conciliazione prevista dal Codice delle pari opportunità è quella definita in sede protetta, ovvero presso la Commissione di conciliazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente, oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

LA TUTELA CONTRO LE CONDOTTE DISCRIMINATORIE

La lavoratrice o il lavoratore, che non intendano avvalersi delle procedure di conciliazione o che non riescano a raggiungere un accordo in fase di conciliazione, possono agire in giudizio a tutela dei loro interessi, anche assistiti dalla Consigliera di parità competente per territorio

(co.2 art.36 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

L'AZIONE IN GIUDIZIO

in relazione alla giurisdizione competente, può essere proposta innanzi al Tribunale di primo grado (*giudice del lavoro*) o al Tribunale Amministrativo Regionale. La Consigliera di parità, nel caso in cui ritenga sussistere una discriminazione di genere, può agire direttamente su delega della persona interessata oppure ad adiuvandum (*ovvero a sostegno di un'azione già promossa dalla lavoratrice/lavoratore*).

I PIANI DI AZIONE POSITIVA

Le Consigliere di parità regionali e la Consigliera di parità nazionale hanno la facoltà, laddove rilevino l'esistenza di atti o patti di carattere discriminatorio diretto o indiretto collettivo, di richiedere all'autore del comportamento discriminatorio la predisposizione di un piano di azioni positive entro un termine non superiore a 120 giorni, al fine di rimuovere le discriminazioni accertate (*co.1 art.37 D.Lgs.198/2006 e suc mod.*).

Se il piano viene ritenuto dalla Consigliera di parità idoneo a rimuovere le discriminazioni, redige un verbale di conciliazione in copia autenticata, che acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di Giudice del lavoro competente per territorio.

TUTELA CONTRO LE CONDOTTE DISCRIMINATORIE

I PROVVEDIMENTI DI URGENZA

Nei casi di discriminazioni collettive, dirette o indirette, le Consigliere di parità regionali o la Consigliera nazionale possono promuovere innanzi al Giudice del lavoro o al TAR attraverso un ricorso di urgenza (*procedimento a cognizione sommaria*), al fine di porre in essere la condotta discriminatoria e risarcire il danno anche non patrimoniale alle lavoratrici/lavoratori discriminati (*co.4 art.37 D.Lgs.198/2006 e success. mod.*).

Nei casi di discriminazioni di genere individuali, la Consigliera di parità provinciale o regionale può, con modalità analoga, su delega del lavoratore/lavoratrice, ricorrere al Giudice del lavoro sempre con un provvedimento di urgenza (*art.38 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.*).

Nei provvedimenti di urgenza, il Giudice del lavoro emette, nel termine di due giorni dalla convocazione delle parti, un decreto motivato ed immediatamente esecutivo.

#MINIGUIDA PARITÀ SALARIALE

#GENDER GAP: Come e Perché

La parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici è una priorità della Strategia Europea.

CHE COS'È LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE (GENDER PAY GAP)

La discriminazione salariale di genere è identificata nella differenza tra la retribuzione di uomini e donne, basata sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (*al lordo di tassazione e contribuzione per il/la lavoratore/lavoratrice*).

PERCHÉ È IMPORTANTE CONTRASTARE LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE

Il minor reddito, a parità di lavoro, che mediamente percepiscono le lavoratrici, produce effetti discriminatori a svantaggio delle donne non solo nel breve periodo ma soprattutto nel lungo periodo, portando le lavoratrici a percepire trattamenti pensionistici più bassi degli uomini, anche per effetto di situazioni prolungate di discriminazione salariale.

QUALI SONO I FATTORI CHE POSSONO ALIMENTARE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE

Tra i fattori che possono generare discriminazioni salariali di genere vi sono:

- discriminazioni dirette sul luogo di lavoro, quando uomini e donne, a parità di mansione e tipologia di lavoro, sono retribuiti in misura differente;
- settori di attività a prevalenza occupazione femminile (*commercio terziario, servizi ausiliari di pulizie, ristorazione*) nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori di attività a prevalenza maschile (industria);
- rapporti di lavoro a tempo parziale, nei quali sia gli avanzamenti di carriera che gli aumenti retributivi sono inferiori rispetto alle posizioni a tempo pieno;
- meccanismi di calcolo della retribuzione basati prevalentemente su elementi retributivi variabili, che lasciano ampio spazio a differenziazioni di genere tra lavoratori;
- sottoinquadramento delle donne in relazione al lavoro svolto e alle loro competenze professionali;
- minore presenza delle donne a posizioni di vertice;
- maggiori esigenze di conciliazione espresse dal personale femminile rispetto a quello maschile.

I PRINCIPI DELL'ORDINAMENTO ITALIANO A SOSTEGNO DI UNA PARITÀ DI TRATTAMENTO SALARIALE

La Costituzione italiana contiene, tra gli altri, due importanti principi a sostegno di una retribuzione equa e non discriminatoria:

Art.36 "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Art.37, co. 1 "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

ELEMENTI FISSI DELLA RETRIBUZIONE

Costituiscono elementi fissi della retribuzione:

- minimo tabellare o paga base;
- indennità di contingenza · scatti di anzianità;
- elemento distinto della retribuzione (*eventuale*);
- integrativo territoriale o aziendale.

ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE

Costituiscono elementi variabili della retribuzione:

- compensi per prestazioni di lavoro legate a variazioni dell'orario di lavoro (*lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno, a turni*);
- superminimi collettivi o individuali;
- premi di produzione/produttività, etc.
- indennità varie previste dai CCNL (es. indennità di trasferta, di disagio, di cassa, etc.
- fringe benefits (auto aziendale, cellulare aziendale, alloggio in comodato d'uso gratuito, etc.)
- strumenti di welfare aziendale (borse di studio per figli, polizze sanitarie integrative, etc.)

QUALI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE POSSONO NASCONDERE DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE

Gli elementi fissi che compongono la retribuzione sono fissati dai CCNL, senza differenziazioni tra uomini e donne e pertanto non consentono discriminazioni salariali di genere dirette.

Tuttavia, un sottoinquadramento della lavoratrice a parità di lavoro effettivamente svolto o un mancato avanzamento di livello può condurre a discriminazioni salariali di genere indirette.

Gli elementi variabili, in particolare sono:

- i superminimi;
- i premi variabili;
- i fringe benefits;

Questi elementi possono essere utilizzati per discriminare, sotto il profilo retributivo, le lavoratrici a scapito dei lavoratori (*sempre a parità di lavoro svolto*), pertanto, è a questi elementi che occorre guardare con particolare attenzione per verificare eventuali situazioni di discriminazione salariale di genere.

A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI SOSPETTA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE

- **Consigliera di parità della provincia di Rimini**
- **Ordine dei Consulenti del lavoro di Rimini**
- **Ordine degli Avvocati di Rimini**
- **Ispettorato del Lavoro di Rimini**
- **Organizzazioni sindacali: CGIL CISL UIL Rimini**



#DISCRIMINAZIONI e #SANZIONI AMMINISTRATIVE

Le discriminazioni sul lavoro sino a poco tempo fa costituivano un reato, mentre ora, dal 6 febbraio 2016, si tratta solo di un illecito amministrativo, secondo le previsioni del nuovo Decreto di depenalizzazione in materia di lavoro e legislazione sociale (*D.lgs 8/2016*).

Tuttavia, se la riforma da un lato elimina diverse sanzioni penali sulla discriminazione del lavoratore, dall'altro rende le violazioni notevolmente più salate: difatti, a fronte delle vecchie ammende, che andavano da 250€ a 1.500€, le nuove sanzioni vanno da 5.000€ a 10.000€ e si applicano **per qualsiasi tipologia di discriminazione**, cioè in base al sesso, alla nazionalità, alla religione, alle opinioni e a qualunque ulteriore condizione. Vediamole nel dettaglio.

DISCRIMINAZIONE ALL'ASSUNZIONE

Qualsiasi discriminazione all'accesso all'impiego, sia che si tratti di lavoro dipendente, che autonomo o parasubordinato, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, costituisce ora un illecito amministrativo punibile con una sanzione che va da 5.000€ a 10.000€; la stessa sanzione è applicata anche per le discriminazioni sulla promozione dei lavoratori, in qualsiasi ramo o settore di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. (*art. 27, co.1 D.Lgs. n. 198/2006 modificato ex D.Lgs. n. 8/2016*)

DISCRIMINAZIONE LEGATA A MATERNITÀ E MATRIMONIO

La sanzione da 5.000€ a 10.000€ è anche applicata per violazioni relative alla discriminazione dei lavoratori secondo le seguenti condizioni:

- stato matrimoniale;
- stato di famiglia;
- stato di gravidanza;
- stato di maternità o di paternità, anche adottive.

Così, è punibile non solo il datore che licenzia ingiustamente la dipendente in maternità, ma anche quello che discrimina la lavoratrice madre o il lavoratore padre, ad esempio demansionandoli illegittimamente o isolandoli. (*art. 27 lett. a del D.Lgs. 198/2006*)

DISCRIMINAZIONE SESSUALE

È punito con una sanzione da 5.000€ a 10.000€ il datore di lavoro che indica come requisito professionale per l'assunzione l'appartenenza all'uno o all'altro sesso: la discriminazione può avvenire anche in modo indiretto, tramite preselezioni, a mezzo stampa, o attraverso qualsiasi altra forma pubblicitaria, come gli annunci di lavoro.

La stessa sanzione è applicata per la discriminazione tra uomini e donne per quanto concerne la qualifica, la mansione e la progressione alla carriera, e per l'adozione di un sistema di classificazione professionale differente per uomini e donne, che comporta discriminazioni nella retribuzione. (art. 27 co.2 lett. b)

DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO ALLA PENSIONE

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia hanno diritto a proseguire il rapporto sino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni di legge, regolamenti e contratti collettivi: qualsiasi discriminazione, come la cessazione "forzata" dal servizio applicata alle sole lavoratrici, è punita con la sanzione amministrativa da 5.000€ a 10.000€. (art. 30 co.1 D.Lgs. 198/2006 modificato ex D.Lgs. n. 8 del 2016)



DISCRIMINAZIONE NELLA CORRESPONSIONE DEGLI ANF

Gli assegni al nucleo familiare (Anf) devono essere corrisposti alla donna lavoratrice o pensionata negli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato (D.lgs 198/2006).

Se entrambi i genitori domandano gli Anf, le aggiunte di famiglia genitore con cui il figlio, o i figli, convivono. Il mancato rispetto di tali disposizioni, e la discriminazione nella corresponsione degli assegni, è punita con la sanzione amministrativa da 5.000€ a 10.000€.

(art. 30 co.3 D.Lgs. 198/2006 mod. ex D.Lgs. n. 8 del 2016)

DISCRIMINAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

È punita con una sanzione da un minimo di 5.000€ a un massimo di 10.000€ la discriminazione su qualunque aspetto inerente l'ammontare delle retribuzioni, per lo svolgimento dello stesso lavoro o di mansioni equivalenti: in pratica, se due dipendenti effettuano gli stessi compiti, ma uno di loro è pagato in misura minore, a causa della nazionalità, del sesso, della religione, delle opinioni, o di qualsiasi altra motivazione, il datore commette un illecito amministrativo, sanzionabile sino a 10.000€.

(art. 28 co.1 D.Lgs. 198/2006 mod ex D.Lgs. n. 8 del 2016)

DISCRIMINAZIONE SULLA FORMAZIONE

In ultimo, è punita, sempre con la sanzione amministrativa da 5.000€ a 10.000€, qualsiasi discriminazione in materia di:

- formazione;
- orientamento;
- aggiornamento;
- perfezionamento;
- riqualificazione professionale;
- accesso ai tirocini formativi e di orientamento.

(art. 27 co.3 D.Lgs. 198/2006 mod ex D.Lgs. n. 8 del 2016)

#RIVOLGITI A:

Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Rimini, via Dario Campana n.64
Tel. 0541/716358 - Cell. consigliera Ventura Adriana 339/8318151
mail: adriana.ventura@provincia.rimini.it

Ispettorato del Lavoro di Rimini, Piazzale Cesare Battisti n.20
Tel. 0541/351311 - mail: it.rimini@ispettorato.gov.it

CGIL Rimini, Via Caduti di Marzabotto n.30
Tel 0541/779911 - mail: info@cgilrimini.it

CISL Romagna - Area di Rimini, Via Caduti di Marzabotto n.30
Tel. 0541/799800 - mail: cisl.romagna@cisl.it

UIL Rimini, Via Flaminia Conca n.82/A
Tel. 0541/780107 - mail: csprimini@uil.it

Ordine Consulenti del Lavoro di Rimini, Piazza Cavour n.32
Tel. 0541/28451 - mail: cpo@consulentilavoro.rn.it

Ubaldi Alessandro Provincia di Rimini - Pari Opportunità
Tel. 0541/716358 - mail: a.ubaldi@provincia.rimini.it



**“Il lavoro è umano
solo se resta
intelligente e libero.”**
(Papa Paolo VI)

#SIRINGRAZIANO:

per la concessione del patrocinio il Ministero del lavoro e delle politiche sociali
e la Provincia di Rimini

per la concessione del Logo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

per la preziosa collaborazione A.Ubaldi e Veronica D'andrea



CON IL PATROCINIO DEL **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**
CON IL PATROCINIO DELLA **Provincia di Rimini**