

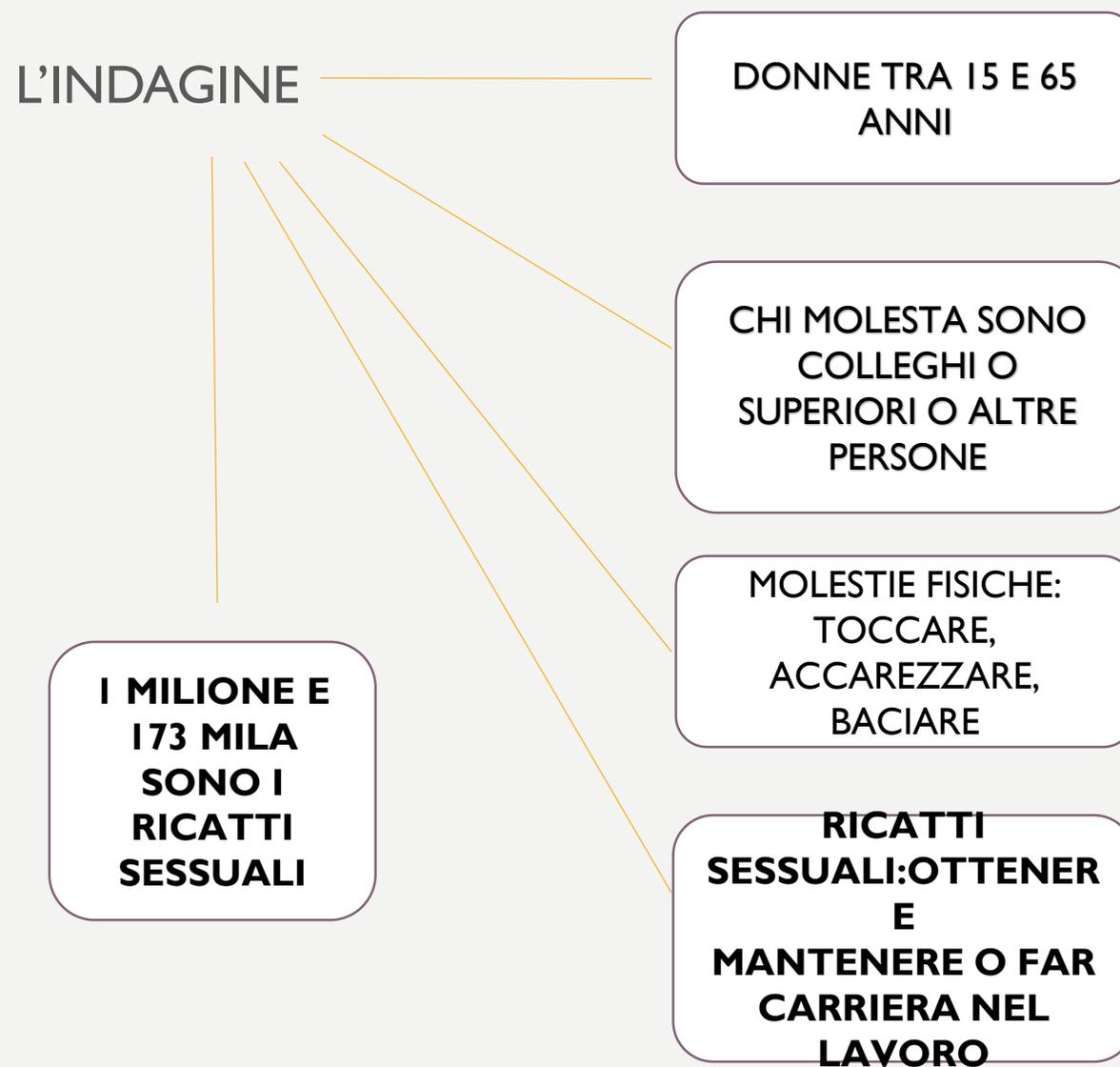
MOLESTIE SUL LAVORO

Tatiana Biagioni

**RAPPORTO ISTAT
13.02.2018**

**LE MOLESTIE E I RICATTI
SESSUALI SUL LAVORO
ANNI 2015 E 2016**

UN MILIONE E 404 MILA LE DONNE CHE NEL CORSO DELLA LORO VITA LAVORATIVA HANNO SUBITO MOLESTIE FISICHE O RICATTI SESSUALI SUL LAVORO



LA REAZIONE DELLA VITTIMA: IL *SILENZIO*

80,9% NON NE PARLA CON NESSUNO

- motivi

Il **28,4 %** non dà importanza all'accaduto

Il **20,04 %** ha sfiducia nel sistema (mi crederanno? Come lo dimostro?)

Il **15,1%** ha paura di essere giudicata/o dall'altro

Il **5,8%** ha paura delle conseguenze negative

9,3 % senso di colpa: forse è colpa mia! Sono io a essere sbagliata/o.

NESSUNA DENUNCIA: PERCHÉ? NELLE MOLESTIE FISICHE

- motivi

27,4% scarsa gravità episodio

23,4% mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine

19,8 % rinuncia al posto di lavoro

12,7% paura di essere giudicate/i e maltrattate/i in caso di denuncia

18,6% agito da sola/o o con aiuto familiari

NESSUNA DENUNCIA: PERCHÉ? NEI RICATTI SESSUALI

- motivi

18% scarsa gravità episodio

22,1% mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine

22,4 % rinuncia al posto di lavoro

18,3% paura di conseguenze per sé e per la famiglia

19,5% agito da solo o con aiuto familiari

Il divieto di discriminazione di genere e di violenze nel rapporto di lavoro

DISCRIMINAZIONI DI GENERE
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
DLGS. 2006/198

le discriminazioni dirette art. 25 1° comma

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

le discriminazioni indirette art. 25 2° comma

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. (art. 25. 2° comma)

le molestie art. 26 primo comma

Sono discriminazioni di genere 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.

caratteristiche delle molestie e molestie
sessuali

comportamenti indesiderati
(soggetto molestato e molestatore)

scopo o effetto
(oggettività)

Corte di Cassazione 18.12.2015

«La discriminazione – diversamente dal motivo illecito – opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta - ed a prescindere dalla volontà del datore di lavoro»

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale (forma fisica, verbale o non verbale)

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

violano la dignità di una persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Con il termine dignità, ci si riferisce al valore intrinseco dell'esistenza umana che ogni donna ed ogni uomo è consapevole di rappresentare nei propri principi morali, nella necessità di liberamente mantenerli per sé stessi e per gli altri e di tutelarli nei confronti di chi non li rispetta

Il clima sul luogo di lavoro

intimidatorio inteso a imporre soggezione,
sottomissione, timore

ostile che ha o denota avversione, diffidenza
per qualcuno

degradante che mortifica l'animo, che arreca
umiliazione

umiliante che avvilitisce, che fa vergognare e
lede la dignità

offensivo: danno morale che si arreca a una
persona con atti o con parole

le molestie sessuali art. 26 secondo comma

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.

ART. 26 COMMA 2 BIS RIFIUTO O SOTTOMISSIONE AI COMPORTAMENTI MOLESTI

Sono considerati discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi

ART. 26 COMMA 3

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, Sono considerati, altresì discriminazioni quei 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.

art. 26 3° comma 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, 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'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

art. 2087 c.c.

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. 26 3° comma 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.

Cassazione penale n. 27706/2012

Tribunale Milano n. 455/2018

«ove il comportamento dell'agente venga ritenuto riferibile sia pure marginalmente o indirettamente alle mansioni in concreto esercitate ed affidategli dal datore di lavoro questi deve essere chiamato a rispondere per fatti illeciti commessi dal dipendente in danno di terzi ...»

Caso in cui il superiore gerarchico si giova o meglio abusa del suo ruolo e per questo motivo è in condizione di reiterare le condotte . Il ruolo manageriale

art. 40 onere della prova Processo del lavoro

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

ULTERIORI SANZIONI ART. 41 D.LGS. 198/2006

Qualora la condotta discriminatoria sia posta in essere da «*soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi di Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione (...) del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto*».

Questi soggetti sono poi tenuti ad adottare «le opportune determinazioni» quali «la revoca del beneficio», «l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto».

art. 41 bis d.lgs 198/2006

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.

CORTE DI CASSAZIONE N. 4815/2019

«la sentenza d'appello ha pronunciato in modo coerente alla giurisprudenza di legittimità che reputa veicolato dall'art. 2087 c.c. l'obbligo di tutela, nel contratto di lavoro, di interessi non patrimoniali presidiati da diritti inviolabili della persona come appunto la salute e la personalità morale, con conseguente obbligo di risarcimento del danno non patrimoniale ove l'inadempimento datoriale abbia provocato la lesione dei medesimi»

CORTE DI CASSAZIONE N. 4815/2019

«le presunzioni semplici costituiscono una prova completa alla quale il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della formazione del proprio convincimento, nell'esercizio del potere discrezionale, istituzionalmente demandatogli, di individuare le fonti di prova, controllarne l'attendibilità e la concludenza e, infine, scegliere, fra gli elementi probatori sottoposti al suo esame, quelli ritenuti più idonei a dimostrare i fatti costitutivi della domanda o dell'eccezione.»

TRIBUNALE DI MILANO N. 3488/2010

«ritiene chi scrive che in questi casi il legislatore abbia espressamente previsto che il danno non patrimoniale sia necessariamente susseguente alla violazione e che il giudice sia demandato solo alla sua quantificazione, esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo. Del resto appare difficile pensare che atti tanto umilianti per la persona che li subisca possano non provocarne (siano essi di carattere biologico o esistenziale o morale); e sembra al giudicante che richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subiti (si pensi alla necessità di dovere provare l'impatto che quegli atti abbiano avuto sulla sua libertà sessuale, sulla relazione coniugale o, più in generale familiare).»

Art. 37 e 38 D.lgs 198/2006

Art. 18 Dir 2006/54

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

Art. 25 Dir 2006/54

Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

ART. 18 E 25 DIRETTIVA 2006/54/CE RISARCIMENTO DEL DANNO

GLI STATI MEMBRI INTRODUCONO NEI RISPETTIVI ORDINAMENTI GIURIDICI NAZIONALI LE MISURE NECESSARIE PER GARANTIRE, PER IL DANNO SUBITO DA UNA PERSONA LESA A CAUSA DI UNA DISCRIMINAZIONE FONDATA SUL SESSO, L'INDENNIZZO O UNA RIPARAZIONE **REALI ED EFFETTIVI**, DA ESSI STESSI STABILITI IN MODO TALE DA ESSERE **DISSUASIVI** E PROPORZIONATI AL DANNO SUBITO.

GLI STATI MEMBRI STABILISCONO LE NORME RELATIVE ALLE SANZIONI DA EROGARE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI NAZIONALI DI ATTUAZIONE DELLA PRESENTE DIRETTIVA E PRENDONO TUTTI GLI ELEMENTI NECESSARI PER LA LORO APPLICAZIONE. LE SANZIONI, CHE **POSSONO** PREVEDERE UN RISARCIMENTO DEI DANNI, DEVONO ESSERE **EFFETTIVE PROPORZIONATE E DISSUASIVE**

ART.15 DIRETTIVA 2000/43/CE

ART. 17 DIRETTIVA 2000/78/CE

GLI STATI MEMBRI DETERMINANO LE SANZIONI DA EROGARE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE NORME NAZIONALI DI ATTUAZIONE DELLA PRESENTE DIRETTIVA E PRENDONO TUTTI I PROVVEDIMENTI NECESSARI PER LA LORO APPLICAZIONE. LE SANZIONI CHE POSSONO PREVEDERE UN RISARCIMENTO DEI DANNI DEVONO ESSERE EFFETTIVE, PROPORZIONATE E **DISSUASIVE**.

CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

1984 Von Colson: *«la sanzione stessa ... tale da garantire la tutela giurisdizionale effettiva ed efficace. Essa deve inoltre avere per il datore un effetto dissuasivo reale. Ne consegue che, qualora lo stato membro decida di reprimere la trasgressione del divieto di discriminazione mediante un indennizzo, questo deve essere in ogni caso adeguato al danno subito».*

1990 Dekker: *la sanzione «deve inoltre avere, nei confronti del datore di lavoro, un effettivo potere di dissuasione».*

1993 Marshall: *le sanzioni «devono garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace ed avere per il datore di lavoro un effetto dissuasivo reale».*

1997 Draehmpaehl: *«la sanzione scelta dagli stati membri deve avere un effetto dissuasivo reale nei confronti del datore di lavoro e deve essere adeguata ai danni subiti al fine di garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace».*

2015 Camacho: *«l'art. 25 della direttiva 2006/54 permette, ma non impone, agli stati membri di adottare provvedimenti che prevedano il versamento di danni punitivi alla vittima di una discriminazione fondata sul sesso».*

RIPARAZIONE DI TIPO DISSUASIVO

Il legislatore europeo vuole assicurare che alla responsabilità del datore di lavoro consegua una riparazione a favore del lavoratore danneggiato di tipo:

- *REALE*
- *EFFETTIVO*
- *PROPORZIONATO*
- *DISSUASIVO* (CONNESSA A FUNZIONE PUNITIVA)

COSA SIGNIFICA DISSUASIVO?

Definizione: che ha lo scopo di convincere a non fare o a non dire qualcosa

sinonimi: deterrente, scoraggiante

contrari: esortativo, incoraggiante, persuasivo.

Per una reale dissuasione il risarcimento del danno deve «fare male» «creare vero disagio»

EFFETTO DISSUASIVO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

- Fatturato della società convenuta 10 miliardi di euro;
- risarcimento del danno pari ad 10 milioni di euro costituisce lo 0,1% del fatturato.

- Ral di un lavoratore pari a 36.000 euro;
- multa da divieto di sosta pari a 36,00 euro costituisce lo 0,1%.

In entrambi i casi somma ritenuta dissuasiva

EFFETTO DISSUASIVO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

- Fatturato del convenuto 10 miliardi di euro;
- Risarcimento del danno pari ad € 10 mila di euro costituisce lo 0,0001% del fatturato.
- Ral di un lavoratore pari a 36.000 euro
- Utilizzando la medesima proporzione la multa da divieto di sosta che costituisca lo 0,0001% della retribuzione dovrebbe essere pari a 0,036 euro.

In entrambi i casi somma ritenuta **NON dissuasiva**

COSA DICE LA NORMA: D.LGS 198/2006 ART. 38

Il giudice se ritiene «sussistente la violazione ... oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita...»

ESEMPI DI GIURISPRUDENZA.

Tribunale Milano 2010

6 mesi di molestie sessuali da parte del diretto superiore

Risarcimento del danno da discriminazione di genere € 20.000,00

«Ritiene chi scrive che in questi casi il legislatore abbia espressamente previsto che il danno non patrimoniale sia necessariamente susseguente alla violazione e che il giudice sia demandato solo alla quantificazione esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo. Del resto appare difficile pensare che atti tanto umilianti per la persona che li subisca possano non provocarne (siano essi di carattere biologico o esistenziale o morale); sembra la giudicante che richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subiti (si pensi alla necessità di dover provare l'impatto che quegli atti abbiano avuto sulla libertà sessuale, sulla relazione coniugale o, più in generale, familiare)»

Riferimento sempre alla vittima, non punitivo, discrezionale non strettamente correlato alla prova del danno subito

QUANTIFICAZIONE DEL DANNO DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE

Tribunale Pistoia 2012

7 mesi di lavoro molestie sessuali successivo licenziamento, Risarcimento del danno € 25.000

«La fonte sovranazionale (art. 18 direttiva 2006/54/CE) attribuisce allo strumento rimediabile del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, essi tuttavia rapportati, non solo alla gravità del danno, ma anche alla funzione dissuasiva e sanzionatoria della qualificata riparazione ... e non può dubitarsi che una tale qualificazione del risarcimento del danno incida sui criteri di quantificazione obbligatori per il giudice nazionale, alla prova dell'esistenza nell'an del danno risarcibile dovendo seguire la sua determinazione in una misura idonea a soddisfare la funzione non solo ripristinatoria ma anche dissuasiva del rimedio ... ciò detto la decidente è peraltro ben consapevole dell'ineliminabile ambiguità di ogni criterio di quantificazione, attesa l'ontologica «incommensurabilità» economica del danno non patrimoniale, rispetto al quale il risarcimento per equivalente monetario non può essere che una fictio iuris non di meno indispensabile a consentire una tutela minima necessaria dei diritti inviolabili della persona».

Nell'individuare l'importo il giudice fa riferimento solo a parametri riferiti alla persona della danneggiata al disagio, alle sofferenze, alla precarietà del lavoro.

QUANTIFICAZIONE DEL DANNO DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE

Tribunale Pisa 2013

Licenziamento discriminatorio

Reintegra e danno ulteriore da discriminazione € 2.500,00

Accertato il comportamento discriminatorio il giudice liquida il danno non patrimoniale da discriminazione in misura pari ad € 2.500,00 ritenuta «compensativa delle violazioni subite dalla lavoratrice ed idonea ad assumere una qualche efficacia dissuasiva attese le dimensioni aziendali».

Danno punitivo?

QUANTIFICAZIONE DEL DANNO DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE

Tribunale Milano 2018

Discriminazione di genere legata alla maternità periodo due mesi.

Risarcimento del danno da licenziamento e del danno ulteriore da discriminazione € 10.000,00 (pari ad un quarto della retribuzione annua lorda)

«va considerato da un lato che le condotte discriminatorie si sono concentrate nel lasso di tempo dal 16.05.2016 al 11.07.2016; dall'altro lato che come risulta dalla documentazione medica ... la successiva malattia patita risulta inquadrabile in una sindrome da disadattamento cronico correlata alle avversità lavorative. Alla luce di detti elementi appare equo determinare equitativamente il risarcimento nella misura di € 10.000,00»

CASISTICA

| • PARTI | ANNO | MODALITA' DEFINIZIONE, OGGETTO, IMPORTO RECUPERATO |
|-----------------|------|--|
| • Sig.ra / Snc | 2007 | Transazione in sede giudiziale, Licenziamento discriminatorio, € 15.000,00 |
| • Sig.ra / Sig. | 2008 | Transazione in sede giudiziale, Licenziamento discriminatorio, € 12.815,88 |
| • Sig.ra / Srl | 2009 | Transazione, Discriminazione di genere, € 3.000,00 |
| • Sig.ra / Srl | 2012 | Transazione, Discriminazione, € 4.965,60 |
| • Sig.ra / Srl | 2014 | Transazione in sede giudiziale, Licenziamento discriminatorio, € 23.000,00 |
| • Sig.ra / Spa | 2015 | Transazione, Molestie e discriminazione di genere, € 49.000,00 |
| • Sig.ra / Srl | 2015 | Transazione, Discriminazione di genere, € 150.000,00 |
| • Sig.ra / Spa | 2015 | Transazione, Discriminazione di genere, € 150.000,00 |
| • Sig.ra / Srl | 2015 | Transazione in sede giudiziale, Molestie e discr. di genere, € 45.000,00 |
| • Sig.ra / Srl | 2015 | Transazione, Licenziamento discriminatorio, € 8.007,28 |
| • Sig.ra / Srl | 2015 | Transazione in sede giudiziale, Licenziamento discriminatorio € 18.000,00 |
| • Sig.ra / Spa | 2016 | Transazione, Discriminazione di genere, € 20.000,00 |
| • Sig.ra / Srl | 2016 | Sentenza, Molestie e discriminazione di genere, € 33.029,36 |
| • Sig.ra / Spa | 2016 | Transazione, Discriminazione per età, € 37.000,00 |

CASISTICA

- Sig.ra / Srl 2016 Transazione, Discriminazione di genere dovuta alla maternità, € 36.730,00
- Sig.ra / Srl 2016 **Transazione in sede giudiziale, lic. discr. per motivi di genere, € 18.000,00**
- Sig.ra / Spa 2016 Transazione, Discriminazione di genere, € 58.000,00
- Sig. / Soc. Coop. 2016 **Transazione in sede giudiziale, discr. per motivi di etnia, € 9.500,00**
- Sig. / Soc. Coop. 2016 **Transazione in sede giudiziale, Discr. per motivi di etnia, € 9.350,00**
- CASI 2017/ 2018
- Sig.ra / Srl Transazione, Molestie, € 100.000,00
- Sig.ra / Ass. Cult. Transazione, lic. discriminatorio dovuto alla maternità, € 26.000,00
- Sig.ra / Spa Transazione, Discriminazione di genere e licenziamento, € 36.000,00
- Sig.ra / Srl **Transazione in sede giudiziale, licenziamento discriminatorio, € 476.000,00**
- Sig.ra / Coop. a r.l. **Transazione in sede giudiziale, lic. discriminatorio, € 10.000,00**
- Sig.ra / Srl **Transazione in sede giudiziale, discriminazione di genere, € 2.500,00**
- Sig.ra / Srl **Transazione in sede giudiziale, discr. di genere dovuta alla maternità, € 10.000,00**
- Sig.ra / Srl Transazione, Molestie e discriminazione di genere, € 35.000,00

CASISTICA

- Sig.ra / Srl Transazione, molestie e discr. di genere, € 50.000,00
- Sig.ra / Srl **Sentenza, discriminazione di genere, € 10.000,00**
- Sig.ra / Srl Transazione, molestie, € 80.000,00
- Sig.ra / Srl Transazione, discr. di genere maternità, € 37.450,00
- Sig.ra / Srl Transazione, molestie e discr. di genere, € 50.000,00

PRINCIPI FONDANTI
DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

art. 2 Trattato Unione Europea

art. 8,19, 157 Trattato funzionamento Unione europea

art. 21 Carta dei diritti fondamentali Unione Europea

Direttive 2006/54/ce, 2000/43/ce, 2000/78/CE

Materia di diritto dell'Unione, materia d'elezione

CASSAZIONE

n. 4815/2019

Il caso:

Dirigente di azienda ripetutamente offeso e deriso dal legale rappresentante della società, per la sua presunta omosessualità. La condotta si verificava per anni, in presenza di altri colleghi.

Il Dirigente agiva in giudizio chiedendo il risarcimento del danno non patrimoniale cagionato dalla condotta del suo superiore gerarchico.

- Stato di ansia e stress;
- Pregiudizio alla vita di relazione;
- Pregiudizio alla dignità e professionalità.

L'ESISTENZA DEL DANNO VIENE DIMOSTRATA
SOLO PER PRESUNZIONI

Ma...

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di merito, che accoglieva il ricorso del dirigente, sostenendo che:

«le presunzioni semplici costituiscono una prova completa alla quale il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della formazione del proprio convincimento»

Per contestare l'esistenza di un danno, arrecato ai diritti costituzionalmente garantiti della persona e provato anche in via presuntiva, è necessario:

«fare emergere l'assoluta illogicità e contraddittorietà del ragionamento decisorio»

Il confronto

**la nuova norma dello
Stato di New York e
della città di N.Y. 9.10.18**

la prevenzione delle molestie
sessuali nei luoghi di Lavoro

Il confronto

**sanzioni civili sino a 250.000
dollari per le violazioni della
norma**

Il confronto

adozione obbligatoria delle
policy

Il confronto

adozione obbligatoria delle
policy con standard minimi
imposti dal Dipartimento di
NY

Il confronto

**obbligo di comunicazione a
tutte le lavoratrici e tutti i
lavoratori e obbligo di
affissione**

Il confronto

obbligo di formazione
interattiva conforme alle
linee guida individuate dal
Dipartimento per il lavoro e
dal Dipartimento dei diritti
umani

Il confronto

**obbligo di formazione di tutti
i dipendenti entro il 1
gennaio 2019, per i nuovi
dipendenti entro 30 giorni
dall'assunzione**

Il confronto

Accordi di riservatezza

**Divieto di riservatezza a meno che
non sia volontà denunciante**

Il confronto

**Proibita la mediazione
obbligatoria**

Il confronto

**protezione dei lavoratori
autonomi**

Il confronto

**protezione dei lavoratori
autonomi**

le molestie di genere

comportamenti legati agli
stereotipi di genere dentro
l'azienda

cultura esterna che influenza i
luoghi di lavoro



FATTI IL CAPO.

AMARO DEL CAPO. PRETENDETELO GHIACCIATO.



2

Look like a girl
Act like a lady
Think like a man
Work like a boss



#HappyWomensDay





La cerchi forte?
Decisa?
Sicura?
Piccante?



PARTNER

LA PERSIANA DI SICUREZZA



sicura e piccante

- PROTEZIONE ANTICADUTE
- PROTEZIONE ANTIFURTO
- PROTEZIONE ANTIRUMORE
- PROTEZIONE ANTIFUOCO
- PROTEZIONE ANTICRACK



T
Teknalsystem
il meglio per la tua casa

GRUPPO
Industria Italiana
E la Sicurezza Tececo 8/20
041.09814011





LA DIAMO A TUTTI
...L'ADSL, DOVE NON C'È.



800-82 12 96

Keyaku
l'informatica che vuoi tu

IGNIS
Lei 1270

€ **299**.00

**a San Valentino
mettila a 90 gradi**

se la ami davvero fare il bucato sarà semplicissimo

www.keyaku.it



I nostri colori lasciano il segno




**COLORIFICIO
CIVARDI**

 Via Calabria 2 Loc. Cattagnina S. Nicolò 0523.781660

Art. 38 d.lgs. 198/2006

Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, 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, su ricorso del 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 ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.

5. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) o regionale di parità.

Art. 41 d.lgs. 198/2006

- I. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione 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, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.
2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.