



CORSO UNIVERSITARIO *DONNE, POLITICA, ISTITUZIONI*  
III EDIZIONE (2012)

AVV. RITA MAZZANTI

FERRARA, 17 NOVEMBRE 2012

---

---

---

---

---

---

---

---

## GLI STRUMENTI DI REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'



• CORSO UNIVERSITARIO *DONNE, POLITICA, ISTITUZIONI* III EDIZIONE (2012)

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

2

---

---

---

---

---

---

---

---

### Cosa si intende per STRUMENTI

- La definizione che troviamo nel dizionario\* con riferimento al senso figurato del vocabolo strumento è la seguente: *"MEZZO DI CUI CI SI PUO' ATTIVAMENTE ED ABITUALMENTE SERVIRE PER IL CONSEGUIMENTO DI UNO SCOPO"*
- CHI ESERCITA LA PROFESSIONE DI AVVOCATO PER STRUMENTI INTENDE LE NORME DI LEGGE, CONTRATTUALI E/ O I REGOLAMENTI, LE CIRCOLARI, LE PRASSI CHE CONSENTONO, SE **CORRETTAMENTE UTILIZZAZATE/I** DI RAGGIUNGERE UN RISULTATO.

• \*Fonte: Devoto-Oli

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

3

---

---

---

---

---

---

---

---

## FONTI LEGISLATIVE

- COSTITUZIONE ITALIANA
- CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006  
( DI NASCITA DELLE DISPOSIZIONI GIÀ VIGENTI CON RIFERIMENTO ALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE )
- Tra le più importanti:
- L. 9/1/1963, n. 7
- L. 9/2/1963, n. 66
- L. 9/12/1977, n. 903
- L. 13/12/1986, n. 874
- L. 10/04/1991, n. 125
- L. 25/02/1992, n. 215
- Dlgs 31/01/2000, n. 24
- Dlgs 23/05/2000 n. 196
- Dlgs 31/7/2003, n. 226

## FONTI NON LEGISLATIVE

- CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO
- CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI DI LAVORO
- ALTRE FONTI

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### ART. 3 DELLA NOSTRA COSTITUZIONE:

*“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, **senza discriminazioni di sesso**, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

*E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”*

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

5

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Art. 1, così come modificato dal Dlgs n. 5/2010:

*(Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché di interazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività)*

- Le disposizioni di presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione **basata sul sesso**, che abbia **come conseguenza, o come scopo**, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo **politico, economico, sociale, culturale e civile in ogni altro campo**,

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

6

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato,
- L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.
- La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

7

---

---

---

---

---

---

---

---

## LA LUNGA E TORTUOSA STRADA VERSO LE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

- GLI STRUMENTI APPRESTATI DALLA LEGGE VERSO LA PARITA' E LE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO SI FOCALIZZANO IN GRAN PARTE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI E SI SOSTANZIANO IN UNA SERIE DI DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

8

---

---

---

---

---

---

---

---

## Le discriminazioni: Discriminazione diretta

Dlgs 198/06 art. 25:

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/i lavoratrici/tori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra/o lavoratrice/lavoratore in situazione analoga.
- LA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE HA CONNOTAZIONE OGGETTIVA

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

9

---

---

---

---

---

---

---

---

## Discriminazione indiretta

Dlgs 198/06 art. 25:

- 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.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

10

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Discriminazioni

(Dlgs 198/06 art. 25, comma 2 bis, aggiunto dal Dlgs n.5 /2010)

Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello STATO DI GRAVIDANZA, NONCHE' DI MATERNITA' O PATERNITA', ANCHE ADOTTIVE, OVVERO IN RAGIONE DELLA TITOLARITA' E DELL'ESERCIZIO DEI RELATIVI DIRITTI.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Dlgs 198/06 art. 26 "Molestie e molestie sessuali"

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/o lavoratrice/ore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazione 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/o lavoratrice/tore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

12

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Dlgs 198/06 art. 26 “Molestie e molestie sessuali”

2. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore del 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. (Novità introdotta nel 2010)

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

13

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Dlgs 198/06 art. 26 “Molestie e molestie sessuali”

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui al comma 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 un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

14

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE (ART. 27 Dlgs 198/2006) 903/77 e 125/1991

### 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.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

15

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

(ART. 27 Dlgs 198/2006) L. 903/77 e L. 125/1991

La discriminazione nell'accesso al lavoro e' vietata anche :

- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;
- attraverso meccanismi di preselezione o a mezzo stampa o altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

16

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

(ART. 27 Dlgs 198/2006) L. 903/77 e L. 125/1991

SEMPRE NELL'AMBITO DELL'ACCESSO AL LAVORO ....

- il divieto si applica anche all'**orientamento** e alla **formazione**, perfezionamento, **aggiornamento** professionale e **riqualificazione** professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento.
- Deroghe : mansioni pesanti individuate dal contratto collettivo.
- Deroghe : settore moda, arte o spettacolo quando l'appartenenza ad un sesso e' essenziale alla natura del lavoro o alla prestazione.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

17

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

art. 28 Dlgs n. 198/2006 :

divieto di discriminazione retributiva L. 903/77 art. 3 ( art. 37 Cost.)

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

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

18

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- **Art. 29 Dlgs n. 198/2006 (L. 903/77)**
- divieto di discriminazione fra uomini e donne per l'attribuzione delle qualifiche, mansioni e la progressione di carriera
- **Art. 30 Dlgs n. 198/2006 (L. 903/77)**
- diritto al proseguimento per le donne, fino all'età pensionabile degli uomini
- **Art. 30 bis Dlgs n. 198/2006**
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari e collettive

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

19

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- **Art. 31 Dlgs n. 198/2006**
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- **Articolo 32**
- Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- **Articolo 33**
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza
- **Articolo 34**
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**art. 35 Dlgs n. 198/2006 (l. 7/1963 art. 1,2,6)**

Divieto di **licenziamento a causa di matrimonio**. Nullità delle clausole contrattuali. Nullità del licenziamento attuato per causa di matrimonio. Presunzione di nullità per il licenziamento intimato nel periodo dalla richiesta delle pubblicazioni ad un anno dal matrimonio. Nullità delle dimissioni rassegnate nel medesimo periodo, salvo convalida entro un mese presso al DTL. La presunzione può essere vinta nelle ipotesi:

- - colpa grave costituente giusta causa
- - cessazione attività dell'azienda
- - scadenza del termine o ultimazione prestazione

Conseguenze diritto alla riammissione in servizio e retribuzione dal licenziamento alla riammissione e se non si vuole tornare, diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, diritto da esercitare entro dieci giorni dall'invito a tornare al lavoro, si applica a tutti i settori.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17  
novembre 2012

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

IN TEMA DI DIMISSIONI VA SOTTOLINEATO IL RECENTE INTERVENTO LEGISLATIVO OPERATO CON LA LEGGE N. 92/2012 MEGLIO NOTA COME LEGGE FORNERO

LA NORMATIVA INTRODUCE UN PROCEDIMENTO MOLTO ARTICOLATO SOLLECITATO AL FINE DI EVITARE LA NOTA PRASSI DELLE DIMISSIONI IN BIANCO

IN PRIMIS S I MODIFICA L'ART. 55 DEL D.LVO N. 151 DEL 2011 PREVEDENDO 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 e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

22

Al di fuori dall'ambito di applicazione dell'art. 55 del D.lvo n. 151/2001 :

“ l'efficacia delle **dimissioni della lavoratrice o del lavoratore** e della **risoluzione consensuale** del rapporto e' sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' Rappresentative a livello nazionale.

- In alternativa a quanto sopra
- “l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto e' sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui

.....

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

23

- “ Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.”

- La comunicazione si considera validamente effettuata “ quando e' recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero e' consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta”.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

24



- Nei successivi sette giorni , che possono coincidere con il periodo di preavviso, la lavoratrice, o il lavoratore, può revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.
- La revoca va comunicata in forma scritta ed il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna a svolgersi normalmente dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.
- “Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo.”
- Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

25

---

---

---

---

---

---

---

---

- Se le dimissioni non sono convalidate o non avviene la loro sottoscrizione per conferma e il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la *“comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.”*
- La legge, ( art. 4,l. n. 92/2012, comma 23) “salvo che il fatto costituisca reato” punisce “il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto,” ... “con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.”
- La Direzione Territoriale del lavoro è competente per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione .

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

26

---

---

---

---

---

---

---

---

## Tutela giudiziaria

**art. 36 Dlgs n. 198/2006 ( L. 125/1991 art. 4)**

### Art. 36 Dlgs n. 198/2006

E' possibile, anche tramite la consigliera di parità previa delega da parte della/l lavoratrice/ore in caso di discriminazione posta in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del titolo I del Codice Pari Opportunità o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

27

---

---

---

---

---

---

---

---

**art. 38 Dlgs n. 198/2006 (già art. 15 l. 903/77)**

Riguarda una forma di tutela d'urgenza prima prevista in ipotesi di violazione di taluni casi di violazione del divieto di discriminazione (accesso al lavoro di cui all'art. 27, il lavoro notturno) ed ora per tutte le fattispecie di discriminazione di genere.

Prevede altresì il diritto al **risarcimento del danno, non d'ufficio ma su richiesta e nei limiti della prova.**

Ai fini della proposizione della domanda non è richiesto il periculum in mora (ossia quella situazione di urgenza che non consente di attendere i tempi di un normale giudizio).

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

28

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- La/il Lavoratrice/ore può agire anche personalmente assistita da legale o tramite la Consigliera di Parità provinciale o regionale competente per territorio o tramite le Organizzazioni sindacali e le associazioni e Organizzazioni rappresentative del diritto o interesse leso.
- Prima del Dlgs n. 5/2010 la possibilità di agire su delega era prevista solo per le Consigliere di Parità.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

29

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Il procedimento giudiziario, che ricorda quello previsto dall'Art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, è molto veloce:
- Il Giudice nei due giorni successivi al deposito del ricorso deve, se ritiene sussistente la discriminazione, ordinare all'autore con decreto motivato la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
- Il decreto è immediatamente esecutivo.
- Impugnazione: nei quindici giorni successivi davanti al medesimo Giudice
- Inottemperanza alla pronuncia: ammenda fino a 50.000 € o arresto fino a sei mesi

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

30

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Art. 37 Dlgs n. 198/2006

- Prevede una particolare procedura attivabile nei casi di **discriminazione collettiva** e quindi solo dalla **Consigliera di Parità Nazionale o Regionale competente per territorio**.
- La discriminazione può essere posta in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del titolo I del Codice Pari Opportunità o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

31

---

---

---

---

---

---

---

---

- Importante è sottolineare che nei casi di discriminazione collettiva può accadere che nell'immediato non siano individuabili le/i lavoratrici/ori lesi dalle discriminazioni.
- In cosa consiste il procedimento: prima di agire in giudizio la Consigliera di parità può chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano per la sua rimozione da attuare entro 120 giorni, sentite, se l'autore della discriminazione è un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o in loro mancanza le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

32

---

---

---

---

---

---

---

---

- Se il piano è ritenuto idoneo alla rimozione la Consigliera promuove il tentativo di conciliazione si forma un verbale che, su richiesta e all'occorrenza, acquista forza di titolo esecutivo, con decreto del Giudice del Lavoro .
- Se la Consigliera ritiene di non attivare la procedura di conciliazione o la stessa dà esito negativo si può adire il Giudice.
- In tal caso il Giudice, se accerta la discriminazione può ordinare all'autore di definire un piano per la rimozione della discriminazione accertata, le rappresentanze sindacali aziendali o in loro mancanza le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e la Consigliera di parità

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

33

---

---

---

---

---

---

---

---

- La consigliera di parità può anche decidere di adire il Giudice competente in via d'urgenza attivando il procedimento analogo a quello previsto dall'art. 38 del Dlgs 198/2006
- Sanzioni contro l'inottemperanza: ammenda fino a 50.000,00 € e arresto fino a sei mesi e pagamento di una somma di 51 € per ogni giorno di ritardo e la revoca dei benefici.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

34

---

---

---

---

---

---

---

---

#### art. 40 Dlgs n. 198/2006 (ex l. 125 art. 4)

##### Onere della prova

Se la ricorrente o il ricorrente forniscono elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione a mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, dai quali presumere la discriminazione in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

35

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Art. 41 Dlgs n. 198/2006 (ex l. 125 art. 4)

L'accertamento della/e discriminazione/i comporta la decadenza dai benefici ottenuti sulla base delle leggi vigenti o, in caso di aziende che hanno sottoscritto appalti pubblici, si può giungere nei casi più gravi fino alla revoca del beneficio o all'esclusione fino ad un massimo di due anni da qualsiasi ulteriore agevolazione finanziaria o creditizia o da qualsiasi appalto.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

36

---

---

---

---

---

---

---

---

**Art. 41 - bis Dlgs n. 198/2006****( novità ex dlgs. 5/2010)**

La tutela giudiziaria si applica anche ad 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.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

37

---

---

---

---

---

---

---

---

**Art. 48 Dlgs n. 198/2006****Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni**

- Piani di azioni positive
- Finalità:
- Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono sottorappresentate
- Riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

38

---

---

---

---

---

---

---

---

**Azioni da seguire:**

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (art. 7 Dlgs 165/2001 "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro")
- Garantire ed esigere il rispetto delle norme antidiscriminatorie
- Sanzione per la mancata adozione:
- Impossibilità di effettuare nuove assunzioni (ove effettuate sono nulle)

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

39

---

---

---

---

---

---

---

---

COMITATI UNICI DI GARANZIA  
( NEI QUALI SONO CONFLUITI I COMITATI PARI OPPORTUNITÀ )

- **Fonte normativa:** Legislativa ( l. 183/2010)
- **Ambito di costituzione:** Pubblico Impiego (nel privato possono costituirsi Comitati di Pari opportunità ma non sono obbligatori) Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni della amministrazioni pubbliche:
- Le P.A. garantiscono pari opportunità e parità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua nell'accesso e sul lavoro.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

40

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Le P.A. garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno
- Le P.A. in sostituzione dei Comitati pari Opportunità e dei Comitati Paritetici Mobbing, devono costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni
- Il Comitato assume le funzioni dei Comitati che sostituisce

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

41

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Composizione: paritetica
- Un rappresentante designato da ciascuna delle OO.SS. Maggiormente rappresentative
- Pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione
- Presidente designato dall'Amministrazione
- Compiti:
- Propositivi, consultivi e di verifica
- Funzionamento: tramite linee guida contenute in una Direttiva Ministeriale da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore
- Mancata costituzione del Comitato: comporta responsabilità dei dirigenti del Personale

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

42

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Congedi parentali è bene sottolineare che

- è nullo ( discriminatorio) il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore
- sanzione amministrativa
- chi rientra dalla maternità paternità o congedo ha diritto ad eventuali miglioramento delle condizioni di lavoro previsti dal ccnl o dalla legge o da regolamenti che sarebbero spettati durante
- TUTELA DELLA LAVORATRICE IN CONGEDO DI MATERNITA'
- Dlgs n. 51/2001

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

43

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Lavoro a tempo parziale

- Dlgs n. 61/2000:
- Art. 3: il mancato consenso alle clausole flessibili o elastiche ( che mutano la distribuzione dell'orario di lavoro o ne consentono l'aumento) non può costituire giustificato motivo di licenziamento
- Art. 4 sul principio di non discriminazione, ribadito dal T. U.
- Art. 5 : il rifiuto di un/a lavoratore/trice di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento

Ferrara 17 novembre 2012

44

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Lavoro a tempo parziale:

- La legge 92/2012 ha previsto la cosiddetta clausola del ripensamento co riferimento alle clausole elastiche o flessibili ( comunque in molti casi già prevista a livello di contrattazione collettiva) che può attivare il lavoratore o la lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- L 53/2000 art. 9 co,e modificato dalla legge n. 69/2000
- Ccnl

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

45

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Diritto di precedenza ( art. 12 bis) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

---

---

---

---

---

---

---

---

DALLA TEORIA



ALLA PRATICA



- L'UTILIZZO PRATICO DEGLI STRUMENTI LEGISLATIVI DI PARI OPPORTUNITA'

---

---

---

---

---

---

---

---

- QUESTIONI PIU' FREQUENTEMENTE DENUNCIATE :
- PROBLEMI LEGATI ALLA GRAVIDANZA O AL RIENTRO DOPO LA MATERNITA' (LICENZIAMENTI, DIMISSIONI, MUTAMENTO MANSIONI, MA ANCHE MOBBING E MOLESTIE)
- DIFFICOLTA' NELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI CURA E DI LAVORO ( PART- TIME, FLESSIBILITA' LAVORATIVA, INCOMPATIBILITA' CON ORARI DI LAVORO)

---

---

---

---

---

---

---

---



- ACCESSO AL LAVORO

- Caso trattato fin davanti al Giudice dalla Consigliera di parità di Torino ( Tribunale Torino n. 3503/2005)
- Il caso riguardava una Dottoressa che dopo aver concordato con una Casa di Cura privata un'assunzione a tempo indeterminato e dopo avere fatto presente di essere gravida veniva a seguito di ciò assunta con contratto di collaborazione e successivamente licenziata.
- **Il Giudice ha dichiarato il carattere discriminatorio dei contratti di lavoro stipulati dalla lavoratrice stabilendo che:**

• Fonte : sito della consigliera di parità di Torino

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

49

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- *“E’ un dato oggettivo, infatti, che la gravidanza di una dipendente determina un’alterazione del normale svolgimento del suo rapporto di lavoro ed è innegabile, per quanto certo non condivisibile alla luce dell’importanza personale e sociale della maternità, che ciò viene spesso vissuto come un problema dal datore di lavoro.*
- *La gravidanza non viene invece sentita come un problema se il rapporto ha natura di collaborazione autonoma, visto che in relazione ad esso non opera alcuna delle tutele previste per la lavoratrice madre”*

( Fattispecie anteriore al D. Lgs 276/2003 ).

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

50

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Il Giudice, richiamati l’art. 4 della legge n. 125/1991( ora art. 25 Dlgs 198/2006) e art. 1 L. 903/1977 (ora 27 Dlgs 198/2006):
- Ha dichiarato il carattere discriminatorio dei contratti di collaborazione (carattere che ne determina la nullità);

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

51

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- ha riconosciuto l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con diritto al pagamento delle differenze retributive;
- Ha dichiarato la nullità del licenziamento e ordinato la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;
- Ha condannato la datrice di lavoro al risarcimento del danno per tutto il periodo pari alle retribuzioni mensili dal licenziamento alla reintegrazione oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

52

---

---

---

---

---

---

---

---

#### • ASSEGNAZIONE A MANSIONI DIVERSE AL RIENTRO DAL CONGEDO

Altro caso relativo all'assegnazione a diverse mansioni al rientro dal congedo, trattato ancora a Torino in cui la lavoratrice ha ottenuto il risarcimento del danno e impegno del datore di lavoro di consegnare il codice pari opportunità a tutte le lavoratrici.

- in particolare il giudice ha riconosciuto che l'aver assegnato la lavoratrice, poi licenziata, a mansioni elementari e semplici di inserimento dati ed averla sostituita con un collega rilevava quale comportamento discriminatorio

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

53

---

---

---

---

---

---

---

---

- "in quanto non sono mai stati considerati, come la legge impone di considerare, gli eventi gravidanza e maternità e, anche se il comportamento della società convenuta poteva apparire neutro, questo in realtà, e' stato tale da mettere la lavoratrice in quanto madre, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori sino a provocare la sua espulsione dall'azienda",

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

54

---

---

---

---

---

---

---

---

- Divieto di licenziamento durante il primo anno di vita del figlio/a : il divieto opera in connessione con **lo stato oggettivo di gravidanza anche se la lavoratrice e/o il datore di lavoro non ne erano a conoscenza**, v'è rilevanza del comportamento che può essere sanzionato con una sanzione amministrativa
- Il licenziamento della lavoratrice in gravidanza e madre fino al primo anno di vita del figlio/a è per legge nullo a meno che non ricorra una delle tre ipotesi previste dalla legge.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

55

---

---

---

---

---

---

---

---

- Le tre ipotesi di deroga al divieto sono:
- L'esistenza di un'ipotesi di giusta causa di licenziamento;
- La cessazione dell'attività;
- La scadenza del termine

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

56

---

---

---

---

---

---

---

---

- L'attuale formulazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ( modificato ad opera della legge n. 92/2012) con riferimento alle fattispecie di licenziamento discriminatorio richiama espressamente il licenziamento intimato durante la gravidanza o nel corso del primo anno di vita del figlio/a

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

57

---

---

---

---

---

---

---

---

- Per il periodo successivo al compimento del primo anno di vita del figlio/a, in cui non vige il divieto di licenziamento, si può sostenere, provandola, la natura discriminatoria del licenziamento e, come conseguenza l'applicabilità dell'art. 18 della legge 300/70 in virtù di quanto previsto dal combinato disposto di cui agli artt. 3 l. 108/1990 e 15 dello statuto dei lavoratori in tema di licenziamento nullo siccome discriminatorio per ragioni fondate sul sesso. (art. 25, comma 2 bis D.lgs 198/2006)

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

58

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Si ricorda la valenza dell'art. 54 6° comma D.lgs 151/2001 che sanziona con la nullità il licenziamento intimato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del figlio/a, anche se ufficialmente vengano chiamate in causa altre motivazioni del tutto pretestuose.

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

59

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Consigli :

- Prendere consapevolezza dei diritti e delle tutele : la prima forma di tutela è data dalla conoscenza dei propri diritti
- Se si presentano problemi nell'accesso o sul lavoro prendere nota di tutti gli accadimenti e...
- ..... chiedere aiuto ed assistenza per la risoluzione delle problematiche e per affrontarle nel migliore dei modi

Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

60

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Grazie a tutte e tutti



Avv. Rita Mazzanti  
Ferrara 17 novembre 2012

61

---

---

---

---

---

---

---

---