



---

Day Training UNSIDER 13.09.23

Parità di genere

# INTRO

---

- DEFINIZIONE
- OBIETTIVI
- RIFERIMENTI NORMATIVI
- TUTELA GIUDIZIARIA
- AZIONI POSITIVE
- CASI PRATICI

## DEFINIZIONE

---

La parità di genere **si riferisce** alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.

La parità di genere **si ottiene** quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati

?

PARI OPPORTUNITÀ **O** PARITÀ DI GENERE

---

In ambito lavorativo, possiamo considerarli sinonimi: entrambe le definizioni, indicano un tessuto di norme e comportamenti volto a sensibilizzare le aziende al fine di eliminare qualsiasi ostacolo (discriminazione) basato sul genere dei propri dipendenti.

Si tratta di tutto quello che attiene ad una parità in termini professionali ed economici.

Dare pari opportunità di occupazione e di carriera agli uomini ed alle donne, al fine di arrivare ad una crescita professionale basandosi unicamente sulla meritocrazia e non sul sesso delle persone. In tal modo si garantisce una adeguata parità di genere anche in quei settori dove, tradizionalmente, le donne sono sottorappresentate.

## OBIETTIVI

---

- ❖ garantire un maggiore rispetto della parità di genere sui luoghi di lavoro
  - ❖ contrastando il salary gap tra uomo e donna
- ❖ favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro

## RIFERIMENTI NORMATIVI

### ART. 3 COST PRINCIPI FONDAMENTALI



### ART. 37 COST RAPPORTI ECONOMICI

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione 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'eguaglianza 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.

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 e adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione

**Riferimenti normativi**  
**STATUTO DEI LAVORATORI**  
**(L. 20 Maggio 1970, n.300)**

- **PRIMA FONTE DI TUTELA CONTRO UN ATTO DISCRIMINATORIO DEL DATORE PER RAGIONI SINDACALI, DI SESSO, DI RAZZA, LINGUA, HANDICAP, ETÀ, ORIENTAMENTO SESSUALE E CONVINZIONI PERSONALI**
- 

**Art. 15 (ATTI DISCRIMINATORI)**

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) 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, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali

**Art. 16**

**(TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI)**

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore , su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno

L. 9.12.77. n. 903 introduce la disciplina della parità di trattamento.

Con la L 10.4.91 n. 125 vengono apportate nuove regole processuali e sanzionatorie

La **normativa vigente** è ormai rappresentata dal

---

**CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**  
(D.lgs. 11.4.2006, n. 198)

=> T.U. che raccoglie tutti i provvedimenti in materia (poi integrato e coordinato con Dir CEE)

D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5

---

- Attua la direttiva 2006/54/CE
- Introduce alcune modifiche al Codice delle pari opportunità, precisamente



D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5

- Riafferma il principio della la parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini in tutti i campi (occupazione, lavoro, retribuzione), accompagnandolo con sanzioni più severe che prevedono l'ammenda fino a 50mila euro o l'arresto fino a sei mesi.
- Assicura la tutela giurisdizionale alla «vittimizzazione», ossia ai comportamenti messi in atto contro una persona che si è attivata per ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne (è il caso di licenziamento, intimidazioni, provvedimenti disciplinari, trasferimenti, ricatti o mobbing nei confronti di donne che denunciano discriminazioni subite personalmente e/o da altre colleghe).
- Vieta qualsiasi discriminazione **diretta** o **indiretta** su qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro a cui è attribuito “un valore uguale”.

È considerata **discriminazione diretta** tutto ciò che comporta, per ragioni riconducibili al sesso, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra persona in situazione analoga.



Viene definita **discriminazione indiretta** la condizione che viene a determinarsi quando una persona è messa in condizioni di svantaggio rispetto ad altra di sesso diverso da norme, prassi, criteri, atti o comportamenti, apparentemente neutri.

## Riferimenti normativi

### D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5

- Vieta qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, 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 (vedi per esempio l'utilizzo dei congedi parentali o dei permessi per malattia figli).
- Le organizzazioni sindacali possono agire in giudizio su delega della parte lesa.
- Prevede la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire misure specifiche per prevenire le discriminazioni sessuali (codici di condotta, linee guida e buone prassi).
- Le lavoratrici con requisiti per la pensione di vecchiaia (60 anni) hanno diritto a proseguire il lavoro fino all'età prevista per gli uomini (65 anni); senza nessun obbligo di comunicazione preventiva al datore di lavoro tre mesi prima del pensionamento.
- Vieta qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari, sulle regole di accesso, sui contributi e sulle prestazioni.
- Vengono ampliate le competenze delle **Consigliere di parità** e del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

---

Legge 5 novembre 2021, n. 162, modifica il Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), apportando

Certificazione sulla parità di genere

Rapporto periodico sulla situazione del personale

Nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta

Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese

---

Dal 13 agosto 2022 trovano applicazione le modifiche e le integrazioni che principalmente riguardano il D.lgs. n. 151/2001 e che sono finalizzate a

migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata

per i genitori e i prestatori di assistenza. I principali istituti interessati sono i seguenti:

congedi parentali  
congedo di paternità (alternativo ed obbligatorio)  
riposi e permessi per figli con handicap grave.

# TUTELA GIUDIZIARIA

## AZIONI INDIVIDUALI

PROCEDURA ORDINARIA

ART. 36 D.LGS. N.198/2008

(Tribunale - Giudice del Lavoro)

### LEGITTIMAZIONE PROCESSUALE

- **Diretta**
- **Delega** (Consigliere di parità)

TENTATIVO DI  
CONCILIAZIONE  
Art. 410 e 414  
c.p.c

- Obbligatorio se la controversia riguarda:
- **contratti certificati;**
  - un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ipotesi introdotta dalla legge Fornero n. 92/2012)

PROCEDURA DI URGENZA

ART. 38 D.LGS. N. 198/2006

(Tribunale - Giudice del Lavoro)

### LEGITTIMAZIONE PROCESSUALE

- **Diretta**
- **Delega**  
(Consigliere di parità, organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative, enti di area o regionali competenti)

## Tutela giudiziaria

ORDINARIA

AZIONI COLLETTIVE  
Art. 37 D.lgs n. 198/2006

SPECIALE

**OGGETTO:**  
tutela discriminazioni collettive

**LEGITTIMAZIONE ATTIVA:**  
Consiglieri di parità regionali o  
nazionali

**CARATTERISTICA COMUNE TUTTI I  
POCEDIMENTI**  
(ART. 40 D.LGS N. 198/2006)

**ONERE DELLA PROVA:  
RESISTENTE DISCRIMINANTE**

PRIMA FASE CONCILIATORIA  
(FACOLTATIVA)

RIMOZIONE ENTRO 120 GG  
DISCRIMINAZIONI  
ACCERTATE

TENTATIVO DI  
CONCILIAZIONE FALLITO /  
NON PROPOSTO

RICORSO GIUDICE DEL  
LAVORO / TAR

RICORSO D'URGENZA GIUDICE  
DEL LAVORO / TAR

DECRETO  
PROVVISORIAMENTE  
ESECUTIVO

## Azioni positive (art. 42 D.lgs. N. 198/2006)

- Si tratta di progetti, nell'ambito della competenza statale, **diretti a favorire l'occupazione femminile** e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

---

Il loro particolare obiettivo è quello di:

- a) **eliminare le disparità** di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) **favorire la diversificazione delle scelte professionali** delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione;
- c) **favorire l'accesso delle donne** al lavoro autonomo e alla formazione o riqualificazione imprenditoriale;
- d) **superare le condizioni**, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con una particolare attenzione ai pregiudizi nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;
- e) **promuovere l'inserimento** nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, in particolare negli ambiti tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- f) **favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro**, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, e promuovere una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- g) **Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.**

## ALCUNI SPUNTI DA CASI CONCRETI

### Cass. civ., Sez. lavoro, 26/02/2021, n. 5476

Il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza può integrare una discriminazione basata sul sesso atteso che (a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della stessa lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi) ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza.

### Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, 06/09/2021, n. 443

La fattispecie della lavoratrice, collocata in astensione obbligatoria per maternità, che abbia lamentato di aver percepito un'indennità di maternità per un ammontare inferiore al dovuto, non essendo stata computata per intero la voce retributiva c.d. "indennità di volo", rientra nell'ambito dell'ipotesi regolata dall'art. 25, comma 2-bis, D.Lgs. n. 198 del 2006, come modificato dal D.Lgs. n. 5 del 2010, secondo cui costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza

GRAZIE  
DELL'ATTENZIONE