



ASSOLOMBARDA

La Parità di Genere: un'opportunità in evoluzione

Dispensa n° 06/2023

A cura delle Aree

Lavoro e Previdenza | Salute e Sicurezza sul Lavoro | Sindacale

Indice Contenuti

| | |
|--|-----------|
| 1. Premessa | 4 |
| 2. Parità di genere, discriminazioni | 5 |
| 2.1. Il quadro normativo | 5 |
| 2.2. Il rapporto biennale sulla parità di genere | 22 |
| 2.3. La certificazione della parità di genere | 31 |
| 2.4. La prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022 | 32 |
| 2.5. Vantaggi della certificazione della parità di genere | 34 |
| 2.6. Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese | 35 |
| 2.7. Violazioni che prevedono sanzioni in tema di certificazione di ottemperanza | 36 |
| 2.8. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.) | 39 |
| 3. Il quadro in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 49 |
| 4. Schede relative alla contrattazione collettiva | 57 |



Premessa

La presente dispensa si pone l'obiettivo di dare un inquadramento generale della parità di genere e delle discriminazioni nel mondo del lavoro. Il quadro normativo in materia è complesso poiché frutto di successive stratificazioni, sovente non coordinate tra loro, di livello nazionale e sovranazionale.

L'analisi vuole ricostruire la struttura della disciplina normativa dei temi, elaborando un coordinamento tra il panorama europeo e quello nazionale.

Nel testo vengono analizzati il rapporto tra il tema delle pari opportunità e la certificazione di parità di genere recentemente introdotta. Un focus è dedicato ai risvolti della materia sugli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

È inoltre prevista una parte dedicata all'analisi della contrattazione collettiva che presenta peculiarità specifiche in materia.

Milano, aprile 2023

2

Parità di genere, discriminazioni

2.1. Il quadro normativo

L'Europa

La parità di genere è un valore importante dell'UE, un diritto fondamentale sancito dallo stesso articolo 2 del Trattato istitutivo, firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore l'anno seguente, e nella Carta dei diritti fondamentali (firmata a Nizza il 7 dicembre 2000) all'art. 23. Si tratta di una componente della crescita economica e un principio chiave del pilastro comunitario dei diritti sociali. In quest'ottica, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto progressi nel campo della parità di genere con interventi volti a promuovere i diritti e le libertà fondamentali nelle loro diverse forme ed attuazioni.

Il 5 marzo 2020 la Commissione ha lanciato una nuova **Strategia per la parità di genere 2020-2025**. Gli obiettivi principali sono quelli di porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico. La stessa Commissione europea ha evidenziato come finora nessuno Stato membro abbia realizzato la parità tra uomini e donne.

In un quadro di investimenti più ampio, si colloca il Piano per la ripresa dell'Europa NextGenerationEU, all'interno del quale troviamo come finalità anche la parità di genere.

NextGenerationEU è uno strumento temporaneo per la ripresa che contribuisce a: riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia di Coronavirus, accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il fondamento di NextGenerationEU è il dispositivo per la ripresa e la resilienza, strumento che offre sovvenzioni e prestiti agli Stati membri dell'UE a sostegno delle riforme e degli investimenti il cui valore totale ammonta a 723,8 miliardi di euro. A tal fine gli Stati membri sono tenuti ad elaborare dei piani nazionali di ripresa e resilienza che spieghino come intendono investire i fondi messi a loro disposizione dall'UE. In questo senso, ogni Stato è tenuto a rispettare i traguardi e gli obiettivi concordati. Anche in considerazione del fatto che, prima di qualsiasi stanziamento nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza, la Commissione valuta il conseguimento soddisfacente di ciascun traguardo e obiettivo.

Attraverso il NgEu, la Commissione europea pone l'attenzione principalmente sui sei aspetti prioritari:

- **transizione verde:** l'obiettivo è quello raggiungere la neutralità climatica. Per questo gli Stati membri si muoveranno verso riforme e investimenti in materia di tecnologie, mobilità sostenibile, efficienza energetica, energie rinnovabili, adattamento ai cambiamenti climatici, economia circolare e biodiversità;
- **transizione digitale:** l'obiettivo sono riforme e investimenti su tecnologie, infrastrutture e nei processi digitali, utili ad aumentare la resilienza e il potenziale innovativo dell'Unione, come la realizzazione di reti ad altissima capacità, la digitalizzazione dei servizi pubblici e dei processi di governo, la digitalizzazione delle imprese, in particolare delle PMI, lo sviluppo di competenze digitali di base e avanzate.
- **crescita intelligente, sostenibile e inclusiva:** gli Stati membri utilizzeranno i fondi per rendere le loro economie più resilienti e competitive e consentire una ripresa sostenibile promuovendo la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, l'imprenditorialità, la competitività, l'industrializzazione e la reindustrializzazione, rinnovare gli edifici, migliorare il contesto imprenditoriale, promuovere la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione e sostenere le PMI.
- **coesione sociale e territoriale:** l'obiettivo è quello di combattere la povertà e affrontare la disoccupazione, consentendo agli Stati membri di riprendersi dalla crisi pandemica senza lasciare indietro nessuno. Le riforme e gli investimenti sostenuti dagli Stati dovrebbero contribuire a migliorare le infrastrutture e i servizi sociali e territoriali, compresi i sistemi di protezione sociale e di welfare, l'inclusione dei gruppi svantaggiati, promozione del rispetto dei diritti sociali, della parità di genere, sostegno dell'occupazione e sviluppo delle competenze per la creazione di posti di lavoro stabili e di alta qualità;

- **salute e resilienza economica, sociale e istituzionale:** l'obiettivo è quello di prevedere da parte degli Stati membri, piani, riforme e investimenti volti a migliorare la resilienza, l'accessibilità e la qualità dell'assistenza sanitaria, la promozione della digitalizzazione e l'efficacia della pubblica amministrazione e dei sistemi giudiziari.
- **politiche per le generazioni future:** l'obiettivo è quello di attuare riforme e investimenti per giovani con l'intento di mitigare l'impatto della crisi COVID-19 sulla prossima generazione e garantire che il divario generazionale sia ridotto. Migliorare l'accesso all'istruzione generale, professionale e superiore, nonché la sua qualità e inclusività, concentrandosi sull'educazione digitale, l'educazione e la cura della prima infanzia e il sostegno all'occupazione giovanile investire nei giovani, creando opportunità di lavoro e di educazione sono i risultati che si vogliono raggiungere;

In questo contesto si inserisce Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, lo strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU.

IL PNRR

Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il documento programmatico attraverso il quale il nostro governo ha delineato come l'Italia intende utilizzare le risorse stanziare a livello europeo, per cercare di risolvere e superare alcuni nodi problematici presenti nel Paese che ostacolano e rallentano lo sviluppo e la crescita dell'economia.

Italia Domani, il Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia, si articola in **6 Missioni** ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU.

Accanto alle 6 missioni principali ci sono tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali garantendo con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un più ampio panorama di gender mainstreaming.

Poiché le disuguaglianze di genere hanno ripercussioni sulle opportunità degli individui e conseguentemente limitano la crescita economica del Paese, diversamente dal passato, la parità di genere è affrontata in maniera trasversale dal PNRR, non più come priorità affidata a singoli interventi circoscritti bensì come priorità perseguita, in maniera diretta o indiretta, da tutte e 6 le missioni del Piano.

In particolare, la Missione dedicata alla coesione sociale, finanziata con uno stanziamento complessivo di 22,6 miliardi, prevede l'attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre la differenza di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

L'Italia

La crisi pandemica da Covid-19 ha accentuato le differenze sociali ed economiche già presenti nel nostro paese, colpendo in maniera negativa l'occupazione femminile e aumentando maggiormente le disparità tra le Regioni del Nord e del Sud.

Nel nostro Paese il primo riconoscimento del principio di uguaglianza e del divieto di discriminazione risale al 1948, nell'art. 3 della Costituzione italiana.

*Art. 3 Costituzione: "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.
È 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."*

Da questa definizione è possibile scorgere i due aspetti dell'uguaglianza: formale e sostanziale.

A livello formale la legge deve essere generale e astratta poiché le norme non possono essere formulate "ad personam" ma devono rivolgersi ad una platea di soggetti indeterminati nella loro identità, evitando così privilegi. Per la medesima ragione la legge non può riferirsi a fatti specifici ma ad una serie ipotetica di fattispecie. Nel nostro ordinamento sono infatti vietate le leggi destinate a soggetti specifici o a condizioni talmente definite da potersi applicare solo a isolati e predeterminati casi.

L'interpretazione costituzionale è concorde nel ritenere che si possano applicare trattamenti differenziati quando sarebbe la loro non applicazione a determinare delle discriminazioni. Per quanto riguarda l'uguaglianza sostanziale la norma prevede che lo Stato si impegni attivamente dal punto di vista politico, economico e sociale per eliminare queste discriminazioni. Quindi, oltre che dal punto di vista del diritto, l'articolo 3 sancisce l'uguaglianza di fatto dei cittadini e affida allo Stato il compito di crearne le condizioni.

L'attuazione di questo precetto costituzionale ha trovato codificazione in un susseguirsi di norme che hanno trovato poi la svolta con l'emanazione della **L.125/91**, nella quale, per la prima volta, sono state introdotte le c.d. "azioni positive", volte a rimuovere di fatto gli ostacoli che impediscono la realizzazione sostanziale della parità di genere nel campo del lavoro e nella società.

Successivamente è stato promulgato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il **D.Lgs 198/2006**, che riordina le leggi già in vigore coordinando e modificando tutta la normativa già esistente in materia di parità di genere col fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso in tutti i campi della vita civile, sociale ed economica.

Lo scopo è quello di 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 di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli ove sono sottorappresentate, nonché favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Tale scopo è perseguito dall'art 37 della Costituzione.

L'art. 37 della Costituzione: *"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 prima parte della disposizione riafferma il principio di parità tra i sessi, espressione dell'uguaglianza formale affermata in via generale dall'art. 3, e allo stesso tempo definisce la piena inclusione delle donne nella sfera lavorativa. Più complesso è il contenuto normativo del secondo periodo, che nell'ottica di tutela delle donne lavoratrici ne richiama la funzione familiare, in un modello di relazione tra i generi nel quale il lavoro di cura della famiglia apparteneva prevalentemente alle donne.

In ottemperanza all'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, la disciplina relativa alla maternità è stata modificata nel corso del tempo al fine di garantire in concreto l'effettivo svolgimento del ruolo di entrambi i genitori, madre e padre, nella cura e nell'assistenza della prole.

Ecco che allora sono stati previsti i **congedi retribuiti di maternità**, grazie ai quali la lavoratrice madre può assentarsi dal lavoro sia per un periodo durante la gravidanza, sia nei primi mesi dopo la nascita, sia nei casi di malattia del bambino nei suoi primi anni di vita.

Per garantire poi la parità di trattamento tra madre e padre è stato previsto in favore di quest'ultimo il **congedo di paternità**.

Tali principi, che sono orientati a favorire la conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro, sono contenuti principalmente nel "Testo Unico per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità" emanato con D.Lgs. n.151/2001. Qualche anno più tardi, il D.Lgs. n.80/2015, in attuazione del Jobs Act, ha apportato importanti modifiche alla disciplina dei congedi parentali. I due testi costituiscono quindi il più importante riferimento normativo italiano in materia di tutela della genitorialità.

Da ultimo il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recependo le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza, è intervenuto in modifica della normativa vigente, ampliando ulteriormente le tutele genitoriali per meglio conseguire la condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Divieto di licenziamento

Nell'ottica della più ampia protezione della famiglia, il legislatore ha previsto il **divieto di licenziamento a causa di matrimonio** nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione delle nozze.

Un divieto che, secondo la Cassazione, non vale però per gli uomini. La diversità di trattamento risulterebbe giustificata da ragioni legate alla tutela della maternità: il licenziamento comminato nel periodo immediatamente successivo al matrimonio colpisce soprattutto le donne, alle quali vuole essere impedito di assentarsi dal lavoro nel periodo della gravidanza e del puerperio. Lo scopo del licenziamento per "causa matrimonio" non sono quindi le nozze di per sé, ma il timore di una prolungata assenza della lavoratrice in caso di maternità, tanto che la stessa norma nella sua formulazione prevede che nel periodo indicato, il licenziamento, eccetto che sia stato comminato per le cause individuate dalla legge, "si presume" sia stato disposto per causa di matrimonio. Una presunzione, dunque, che tutela un più ampio valore di protezione sociale nei confronti della famiglia.

Art. 54. *Divieto di licenziamento (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; Decreto Legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)*

1. *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.*
2. *Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.*
3. *Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:*
 - a) *di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;*
 - b) *di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;*
 - c) *di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;*
 - d) *di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della Legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.*
4. *Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).*
5. *Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.*
6. *E' 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.*
7. *In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.*
8. *L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della Legge 24 novembre 1981, n. 689. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.*
9. *Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della Legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.*

Per la medesima *ratio* è previsto il divieto di licenziamento durante il periodo di **gravidanza e puerperio**, ossia tra l'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. (art. 54, 1° co., del D.Lgs. n. 151 del 2001).

Il divieto opera con riferimento allo **stato oggettivo di gravidanza** e dunque, ove la lavoratrice, ignara della propria situazione, sia stata licenziata, la medesima ha diritto al ripristino del rapporto mediante presentazione della certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Un'ulteriore tutela è rappresentata dall'art 55 del T. U. sulla maternità, il quale prevede che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La disposizione si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. Entrambi i genitori che si dimettono nel già menzionato periodo non sono tenuti al preavviso.

Art. 55. Dimissioni (Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

- 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.*
- 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.*
- 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.*
- 4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.*

Sempre in tema di licenziamento, degna di nota è l'evoluzione delle tutele in tema di **licenziamento discriminatorio**: tale recesso è nullo ed è considerato tale anche in seguito alle riforme del lavoro attuate con la L. 92/2012 (Legge Fornero) e il D.Lgs. 23/2015 (tutele crescenti), che hanno previsto una tutela reale piena in presenza di licenziamento discriminatorio legato a motivi politici, religiosi, sindacali, razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Organi a tutela della parità: Comitato nazionale

Presso il Ministero del lavoro è istituito il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con il compito di promuovere, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna 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.

Art. 10. Compiti del Comitato

1. *Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:*
 - a) *formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;*
 - b) *informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;*
 - c) *formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;*
 - d) *partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;*
 - e) *collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;*
 - f) *verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;*
 - g) *elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;*
 - h) *propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;*
 - i) *elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;*
 - l) *può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;*
 - m) *promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;*
 - n) *provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;*
 - o) *promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;*
 - p) *svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.*

Consigliere/i di parità

A livello nazionale, regionale e delle città metropolitane sono nominati una consigliera un consigliere di parità, il quale svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Art. 15. *Compiti e funzioni*

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;*
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;*
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;*
- d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;*
- e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;*
- f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;*
- g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.*

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto periodico sulla situazione del personale, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, **presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione** contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni di legge.

Discriminazioni: diretta e indiretta – Art. 25 T.U.

Un tema fondamentale da affrontare per parlare di disparità di genere è relativo alla discriminazione, la quale può concretizzarsi in diverse forme. Per comprendere meglio il concetto di discriminazione è opportuno analizzare le definizioni contenute nel D.Lgs. 198/06. In base a quest'ultimo le discriminazioni si suddividono in due grandi categorie: dirette ed indirette.

Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del T.U:

Art. 25, Co. 1: “qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”.

La discriminazione diretta non ha una connotazione normativa specifica con riferimento al luogo di lavoro ma, in genere, le direttive europee la definiscono come quella situazione nella quale una persona è trattata in maniera meno favorevole, in base a un determinato fattore c.d. di rischio (discriminatorio), di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

La peculiarità che contraddistingue la discriminazione diretta è l'intenzione esplicita di attuare un comportamento discriminatorio in ragione della presenza di un fattore c.d. di rischio. Talvolta, però, il movente discriminatorio può non risultare palese bensì più celato o occultato da altre ragioni, presunte o effettive di esigenze aziendali. In questi casi, per poter configurarsi la discriminazione diretta, risulta opportuno ricostruire attentamente il contesto che ha determinato la situazione discriminante per poter far emergere gli elementi da cui si possa desumere il collegamento diretto tra il trattamento svantaggioso e la riconducibilità della condotta contestata ad un fattore c.d. di rischio.

La **L. 162\2021** è intervenuta ampliando il concetto di discriminazione. Modificando l'**art. 25 del D.Lgs. 198\2006** ha introdotto tra le fattispecie discriminatorie anche le **condotte tenute nei confronti delle candidate e dei candidati in fase di selezione del personale**, che producano effetti pregiudizievoli. Si amplia così la tutela antidiscriminatoria, non più solo riservata ai lavoratori e alle lavoratrici, tutelando il processo lavorativo fin dal principio.

Si ha **discriminazione indiretta** quando:

Art. 25, Co. 2: “una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di **natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro**, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una 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.”

A differenza di quanto visto nella discriminazione diretta, la discriminazione indiretta può essere definita come una previsione, un criterio o una condotta apparentemente neutri, che non appaiono influenzati dalla presenza di un fattore c.d. di rischio, che può mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, religione, disabili o che hanno una determinata età o un certo orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica protetta, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Questo comportamento non costituisce discriminazione nel caso in cui la disposizione di legge, il criterio o la condotta siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima, e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari al raggiungimento del fine.

Nella discriminazione indiretta non è, per definizione, ravvisabile l'*animus discriminandi*, ovvero l'intento esplicito, che invece è una componente significativa, anche se non rappresenta un criterio univoco, per valutare la sussistenza degli estremi di una discriminazione diretta.

Di notevole interesse è stata la modifica operata dalla L.162/21 alla nozione di discriminazione indiretta. Introducendo la dizione “di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro” viene attribuita più ampia rilevanza alle questioni attinenti la conciliazione tra lavoro professionale e cura della famiglia in modo coerente non solo con l'art. 37 della Costituzione, ma anche con l'art. 33 della Carta europea dei diritti fondamentali e con la recente direttiva n.19/1158 Ue sul work-life balance.

Le novità più importanti sono state introdotte dalla L. 162/21 al comma 2-bis dell'art 25 del T.U.

Art. 25, Co. 2-bis: “Costituisce discriminazione ogni trattamento o **modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle **esigenze di cura personale o familiare**, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) *posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) *limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) *limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”.*

All'interno di questo comma troviamo, in linea con quanto modificato dalla medesima norma anche nel precedente comma, l'inclusione “*delle modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro*” tra i comportamenti possibili cause di discriminazione. Ma vi è un passaggio ulteriore, ovvero, i presupposti che rendono discriminatorie le modifiche organizzative e gli orari di lavoro sono individuati in modo analitico dal nuovo art. 25, c.2-bis e devono consistere in almeno una delle seguenti condizioni:

- porre i lavoratori/trici in una condizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
- limitare le opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali;
- limitare l'accesso ai meccanismi di avanzamento e progressione di carriera.

La prima condizione fornisce una **nozione più estesa di discriminazione indiretta** omettendo l'aggettivo “particolare” con riferimento alla nozione di condizione di svantaggio. Si tratterebbe dunque di qualsiasi situazione che determini uno squilibrio di condizioni tra un lavoratore e la generalità degli altri. La formula indeterminata del termine “svantaggio” risulta suscettibile, pertanto, di investire molte situazioni, oltre a quelle elencate nel prosieguo dell'articolo.

Sulla stessa stregua un'altra importante novità è stata introdotta dalla l. 162 ovvero **l'ingresso delle esigenze “di cura personale e familiare”**, oltre quelle genitoriali, fra i motivi tutelati dal divieto di discriminazione permettendo in tal modo il riconoscimento della tutela antidiscriminatoria in senso più ampio, coerentemente con i valori costituzionali, ricordati nei precedenti paragrafi, che impongono, oltre all'eguaglianza retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di eguale valore, “condizioni di lavoro in grado di assicurare lo svolgimento della essenziale funzione familiare” (art. 37 Costituzione).

Queste innovazioni legislative comportano un ampio margine discrezionale in capo al giudice eventualmente adito per decidere in merito alle questioni inerenti alle discriminazioni nell'ambito lavorativo. Le scelte datoriali, come ad esempio i trasferimenti individuali, le modifiche dell'orario di lavoro, l'introduzione del lavoro a turni, anche notturni, la richiesta di lavoro straordinario etc. si possono trovare, in fase applicativa, davanti ad una questione di bilanciamento rispetto all'eventuale rilevanza

delle esigenze del singolo lavoratore. Ogni situazione dovrà essere valutata alla luce della definizione complessiva della disposizione in materia di discriminazione indiretta che imporrà una valutazione rigorosa da parte della giurisprudenza.

Divieti di discriminazione

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro – art. 27

Art. 27, D.Lgs 198/2006 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro:

- 1. 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.*
- 2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:*
 - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;*
 - b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.*
- 3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.*
- 4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.*
- 5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.*
- 6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.*

È opportuno ricordare che già lo **Statuto dei lavoratori** aveva introdotto:

- il **divieto di indagini** (art. 8), anche a mezzo terzi, su opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale da parte del datore di lavoro

Art. 8 (*Divieto di indagini sulle opinioni*)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La *ratio* della norma era chiaramente quella di tutelare la sfera privata del lavoratore scoraggiando la diffusa pratica della profilazione del personale. Le tutele faticosamente conquistate e sancite per la prima volta nell'ordinamento italiano con lo Statuto dei Lavoratori, sono al giorno d'oggi messe in crisi dalla diffusione, spesso sottovalutata, di informazioni personali mediante l'utilizzo di social media che consentono una vera e propria profilazione della persona, anche su tematiche sensibili quali orientamenti politici, religiosi o sessuali.

I social network vengono spesso utilizzati dalle persone come luoghi sicuri in cui poter esternare ogni pensiero, critica o sfogo, anche lavorativo, senza tenere conto delle conseguenze. Avviene di frequente che siano portate avanti alle Corti vertenze aventi ad oggetto critiche o offese di lavoratori nei confronti di colleghi della stessa impresa, sfociate in procedimenti disciplinari e, talvolta, in licenziamenti. Questo recente fenomeno è oggetto di continua evoluzione giurisprudenziale. Il giudice è chiamato di volta in volta a valutare l'effettiva portata lesiva dei comportamenti, con esiti anche contrastanti, ove condotte sostanzialmente equivalenti vengono talvolta giudicati idonei a fondare un provvedimento disciplinare, mentre altre no. In ogni caso, la libertà di espressione e la privacy incontrano il limite dell'offesa alla reputazione che, soprattutto in contesti pubblici di vasta scala, dove l'informazione può raggiungere una platea indefinita di persone, come accade con i social network, una volta accertata, può essere considerata valido motivo di licenziamento.

- la **nullità di ogni patto o atto discriminatorio** per motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali (art. 15);

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

- **il divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori** dei dipendenti (art. 16)

Art. 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

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

Discriminazione Retributiva – art. 28

“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”

L'art.28 del Codice delle pari opportunità interviene sull'aspetto retributivo confrontandosi con il dato certo dell'esistenza di un significativo squilibrio di genere in relazione ai vari livelli retributivi, esistente, sia pure in misura diversa, in tutti i paesi dell'Unione europea e connotato da una crescente diminuzione della presenza femminile a mano a mano che si sale nei livelli di carriera e nei livelli retributivi. Un fenomeno, quello del gender pay gap, che, nella gran parte dei paesi, è più evidente nel settore privato rispetto all'impiego pubblico, in cui il meccanismo del concorso costituisce un importante correttivo.

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera – art. 29

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

2.2. Il rapporto biennale sulla parità di genere

Con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 è stato introdotto nel nostro ordinamento il rapporto biennale di parità, una comunicazione finalizzata a monitorare l'evoluzione della parità di genere nel mercato del lavoro. Si tratta di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Nel 2006 la disciplina del rapporto sulle pari opportunità viene inserita **nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il cd “codice delle pari opportunità”** che affronta in maniera più organica il tema.

Come già visto, recentemente, con la **Legge n. 162 del 2021** il legislatore ha modificato in più punti il codice delle pari opportunità ed è intervenuto anche sulla disciplina del rapporto biennale.

Le principali modifiche introdotte riguardano:

- un ampliamento del campo di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Prima il rapporto era diretto alle imprese con oltre 100 dipendenti, **oggi la soglia dell'obbligo si è abbassata ricomprendendo anche le imprese con più di 50 dipendenti.**
- le Consigliere regionali di parità che vengono chiamate ad elaborare i risultati che scaturiscono dall'invio dei rapporti periodici (di cui sono destinatarie) e a trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

- la redazione dei rapporti che potrà avvenire esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro.
- la verifica da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro circa i contenuti dei rapporti periodici. Nel caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista una sanzione amministrativa **pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro** (*articolo 3, comma 1, lett. g) che introduce il comma 4-bis dell'articolo 46 del D.Lgs. n. 198 del 2006*).

Quali aziende devono redigere il rapporto

Sono tenute alla redazione del rapporto **le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti**. Va precisato che il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Il legislatore ha inoltre previsto la possibilità per le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti di redigere il rapporto su base volontaria.

Modalità di trasmissione e destinatari del rapporto biennale

Con il Decreto del 29 marzo 2022 il legislatore ha stabilito le modalità di comunicazione del rapporto biennale, che **va effettuata ogni due anni sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>) dove è reso disponibile un apposito applicativo informatico**.

Per utilizzare l'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il rapporto in base alle previsioni dell'art 46 c 2 del T.U. va trasmesso anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

Al termine della procedura di compilazione dei moduli, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, **rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto** e il salvataggio a sistema dello stesso.

Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali alle quali va trasmesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

La/il consigliera/e regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla *Legge 7 aprile 2014, n. 56*, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, sia l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto che l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Termini per l'invio del rapporto biennale

La legge prevede che le aziende debbano inviare il rapporto ogni due anni. In base alle previsioni del Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 in fase di prima applicazione delle nuove modalità, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di pari opportunità è stabilito al 30 settembre 2022. **Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.**

Principali contenuti del rapporto sulle pari opportunità

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto 29 marzo 2022 ha reso disponibile il modello per la redazione rapporto biennale, che secondo l'art 46 del D.Lgs. 198/06 deve avere le precise caratteristiche.

(...)

- a) *deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati raccolti non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;*
- b) *vi è l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;*
- c) *vanno indicate le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 198/06.*

Le principali informazioni che il rapporto richiede per “fotografare” la situazione di lavoratori e lavoratrici in azienda sono relative a:

- occupati alle dipendenze per categoria professionale e livello di inquadramento;
- formazione del personale, passaggi di categoria o di qualifica;
- mobilità, Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti;
- retribuzione effettivamente corrisposta, dettaglio su Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento

Fra le recenti novità introdotte nel testo del rapporto rispetto al passato vi è un ampliamento del campo di indagine che ricomprende ora anche la richiesta di informazioni relative a: processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione; procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale; strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo; criteri adottati per le progressioni di carriera.

Sanzioni

Qualora, nei termini prescritti dalla legge, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione Regionale del lavoro, previa segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle consigliere e i consiglieri regionali di Parità (art 46 c 4 D.Lgs. 198/06), **invita le aziende a provvedere entro sessanta giorni.**

In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del Decreto del PDR del 19 marzo 1955, n. 520 (da 516,46 euro a 2.582,28 euro). Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, c 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di pari opportunità e **nel caso di rapporto mendace o incompleto può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.** (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Rapporto di parità' di genere e PNRR

Con L'**art. 47** del Decreto Legge 31 maggio 2021 n 77 (cd Decreto Semplificazioni) convertito in Legge 29 luglio 2021 n.108 il legislatore ha previsto, **allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili**, l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021).

In particolare, **con il comma 2 dell'articolo 47, si introduce una nuova causa di esclusione dalle gare, applicabile a tutte le procedure avviate dopo l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 77 del 2021 per investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte a valere sulle risorse del PNRR o del PNC.**

Gli operatori economici pubblici e privati che occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, **copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale**, che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità.

Qualora le imprese non abbiano trasmesso il suddetto rapporto nei termini previsti dal richiamato articolo 46 del codice delle pari opportunità, esse sono tenute a predisporlo e a trasmetterlo, contestualmente alla sua produzione in sede di gara, alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

La mancata produzione del rapporto sulla situazione del personale e delle relative attestazioni di trasmissione costituisce causa di esclusione della gara.

Il comma 3 dell'articolo 47 inoltre, impone agli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta di consegnare alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Anche in questo caso, analogamente a quanto previsto per il rapporto sulla situazione del personale di cui all'articolo 47, comma 2 (per le imprese con più di 50 dipendenti), la relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere e alla consigliera regionale di parità.

A differenza degli effetti derivanti dalle omissioni previste per le aziende con oltre 50 dipendenti (articolo 47 comma 2), **la mancata produzione della relazione di genere** sulla situazione del personale maschile e femminile, costituendo obbligo da adempiersi a valle della stipulazione del contratto di appalto, non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione delle penali di cui al comma 6 dell'articolo 47, da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso.

La violazione dell'obbligo di produzione della relazione di genere imposto dal comma 3 determina, inoltre, l'impossibilità di partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC.

Dando applicazione all'art 47 c 8 del Decreto Legge 31 maggio 2021, con il Decreto **7 dicembre 2021 intitolato** *“Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.”* sono state date ulteriori indicazioni per l'applicazione operativa delle disposizioni contenute nell'articolo 47 stesso.

Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC

1. Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere **e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili**, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) **2021/240** del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio **2021** e dal Regolamento (UE) **2021/241** del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio **2021**, nonché dal PNC, si applicano le disposizioni seguenti.
2. Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
((3-bis. Gli operatori economici di cui al comma 3 sono, altresì, tenuti a consegnare, nel termine previsto dal medesimo comma, alla stazione appaltante la certificazione di cui all'articolo 17 della Legge 12 marzo 1999, n.68, e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte. La relazione di cui al presente comma è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali)).
4. Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali *((dell'offerta, di criteri))* orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, *((l'inclusione lavorativa delle persone disabili,))* la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, conto dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi dell'Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile *((e di tasso di occupazione delle persone disabili))* al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti. Fermo restando quanto previsto al *((comma 7)*, è requisito necessario dell'offerta *((l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, e) l'assunzione dell'obbligo di assicurare (, in caso di aggiudicazione del contratto,) una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, ((sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile).*

ART. 47 dl 31 maggio 2021 (cd Decreto Semplificazioni) convertito in Legge 29 luglio 2021 n 108 - **segue**
Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC

5. Ulteriori misure premiali possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:
- nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 44 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dell'art. 3 della Legge 1° marzo 2006, n. 67, degli artt. 35 e 55-quinquies del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero *((dell'articolo))* 54 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
 - utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
 - si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, *((persone disabili,))* giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
 - abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
d-bis) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
 - abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.
6. I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui *((al comma 3, al comma 3-bis ovvero al comma 4))*, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'articolo 51 del presente Decreto. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 determina, altresì, l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento *((affidenti agli))* investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse di cui al comma 1.
7. Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti *((dei requisiti di partecipazione))* di cui al comma 4, o stabilire una quota inferiore, dandone adeguata e specifica motivazione, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche
8. Con linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero dei Ministri o delle autorità delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili *((, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per le disabilità))*, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente Decreto, *((sono definiti))* le modalità e i criteri applicativi delle misure previste dal presente articolo, indicate misure premiali e predisposti modelli di clausole da inserire nei bandi di gara *((differenziati))* per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.
9. I rapporti e le relazioni previste dai *((commi 2, 3 e 3-bis))* sono pubblicati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'articolo 29 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, e comunicati alla Presidenza del consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale.

2.3. La certificazione della parità di genere

La certificazione della di parità di genere viene introdotta a decorrere dal 1° gennaio 2022 con l'art. 4 della Legge 162/21 che inserisce al codice delle pari opportunità un nuovo articolo, il 46 bis.

Lo scopo della certificazione è quello “*di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.*”

L'art 46 bis, co. 2, indica anche che:

(...) “Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

- a) parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;*
- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;*
- c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);*
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.”*

Viene inoltre costituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, **un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese**, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

In attuazione delle previsioni dell'articolo 46 bis del codice delle pari opportunità, è stato emanato il Decreto 29 aprile 2022, che fornisce importanti indicazioni operative per il conseguimento e il mantenimento della certificazione di genere. In particolare:

- **I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, provvedono gli organismi di valutazione accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.
- **il datore di lavoro deve fornire annualmente**, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, **un'informativa aziendale sulla parità di genere**, che rifletta il grado di adeguamento alle prassi UNI/PdR 125:2022, **alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità** al fine di consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere. **E' inoltre previsto che le rappresentanze sindacali aziendali e le/i consigliere/i territoriali e regionali di parità**, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente paragrafo e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (per le aziende che siano tenute a presentarlo) **rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità** che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

2.4. La prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022

La **UNI/PdR 125:2022** non è una disposizione di legge, ma **una prassi di riferimento pubblicata da UNI (Ente Italiano di Unificazione)** che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dalla Missione 5 del PNRR, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La UNI/PdR 125:2022, entrata in vigore il 16 marzo 2022, ha l'obiettivo di avviare un cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, agendo sui seguenti ambiti:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;

- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale)
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 prevede degli indicatori prestazionali (*Key performance indicator – Kpi*). Per garantire una misurazione del livello di maturità delle organizzazioni, sono individuate 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane (Hr);
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici Kpi con i quali misurare il grado di maturità. I Kpi possono essere di natura quantitativa e qualitativa. I Kpi quantitativi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (sulla base del codice Ateco di appartenenza), i Kpi qualitativi sono valutati in termini di presenza o assenza.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione. **L'azienda per ottenere la certificazione da parte dell'Ente Certificatore deve raggiungere un punteggio minimo di sintesi complessivo del 60%.**

La certificazione della parità di genere avviene esclusivamente ad opera degli organismi di certificazione appositamente accreditati. **La certificazione ha una validità triennale ed è sottoposta ad un monitoraggio annuale.**

2.5. Vantaggi della certificazione della parità di genere

Con l'articolo 5 della Legge 162/21 viene introdotta una "premieria di parità" per l'anno 2022.

Per le aziende in possesso della Certificazione di parità è previsto un incentivo sotto forma di **esonero contributivo** determinato **in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna azienda, determinato con Decreto del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

L'INPS, con la **circolare numero 137 del 27 dicembre 2022**, ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022.

Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione **alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. La soglia massima di esonero** della contribuzione datoriale **riferita al periodo di paga mensile è pertanto pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).**

L'esonero ha decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa. In caso di revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto e a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

Si ricorda, inoltre, che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare. In caso di insufficienza delle risorse, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto.

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione.

L'INPS ha inoltre riepilogato le condizioni di spettanza dell'esonero sottolineando **la compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**, mentre, per quanto riguarda il coordinamento con altri incentivi, viene precisato che **l'agevolazione è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e **a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.**

Per essere ammessi all'esonero, **i datori interessati devono inoltrare apposita domanda all'INPS**, avvalendosi esclusivamente del **modulo di istanza on-line "PAR_GEN"**, disponibile nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

Per l'anno 2022, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione **possono essere presentate a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023**, fermo restando che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, **i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31 dicembre 2022.**

Per la fruizione dell'esonero relativo alle successive annualità, saranno fornite ulteriori indicazioni alla luce degli esiti di questa prima fase applicativa.

Ulteriore vantaggio riconosciuto alle aziende in possesso della Certificazione è il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

I benefici possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di appositi provvedimenti legislativi che stanino le occorrenti risorse finanziarie.

2.6. Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese

Il Decreto 5 aprile 2022 ha istituito il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese con Decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia. Il Tavolo è composto da due rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, due del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e due del Ministero dello sviluppo economico, da due componenti rappresentanti delle consigliere e dei consiglieri di parità, da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da quattro esperti in materie giuridico economiche e sociologiche con competenze specifiche sulle tematiche di genere.

Del nuovo Tavolo sulla certificazione si avvarrà l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, istituito dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, comma 141.

Con l'istituzione del Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese cessa dalle proprie funzioni il tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese costituito precedentemente con Decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità.

2.7. Violazioni che prevedono sanzioni in tema di certificazione di ottemperanza

Il D.Lgs. n. 105/2022, dando attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, ha modificato alcune disposizioni normative (tra cui il D.Lgs. n. 151/2001, la L. n. 104/1992 e la L. 81/17) con lo scopo di rafforzare il sistema di tutele in tema di pari opportunità. In presenza di alcune violazioni dei diritti legati all'esercizio delle pari opportunità nonché al tema della conciliazione vita-lavoro, il Decreto 105/22 ha potenziato gli strumenti sanzionatori con ripercussioni anche sulla possibilità di ottenere la certificazione di parità di genere (prevista dall'*art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006*).

Di seguito si riportano le principali novità introdotte con il Decreto 105/22 in tema di tutele normative ed i relativi interventi sanzionatori che possono incidere sull'ottenimento della certificazione di genere¹:

- **congedo di paternità obbligatorio** riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi previsto dall' art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022.
Dal punto di vista sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che ***“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”***
- **congedo di paternità alternativo** regolato dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi.
Ai sensi del comma 2 dell'articolo 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che ***“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.”***
- **divieto di licenziamento.** Con le modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

¹ Nota INL n. 2414 del 6 dicembre 2022

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 e inoltre, **ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

- **diritto al rientro e alla conservazione del posto.** Non sono state previste modifiche nel testo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, relativo alla disciplina del “*diritto al rientro e alla conservazione del posto*”, salvo che per il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e, **ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita** – e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.
- **riposi, permessi e congedi.** Il D.Lgs. n. 105/2022 ha disposto sull'impianto sanzionatorio previsto nell'art. 46 D.Lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e i permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45). **Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni**
- **congedi parentali e assistenza ai figli** Il D.Lgs. n. 105/2022 ha fatto cambiamenti anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando importanti modifiche sulla disciplina dei congedi parentali.
Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. **A questo si aggiunge l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

- **permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n.104/1992**
L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta cambiamenti anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, individuando, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado. Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, **nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.**
- **priorità nel Lavoro agile. Il D.Lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 18, comma 3-bis della L. n. 81/2017, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile. A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:**
 - alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992
 - ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

È fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla. Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Il D.Lgs. n.105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

- **lavoro part-time. In funzione delle modifiche intervenute sull'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 si estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.**

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015). Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022. **Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse** (art. 8, comma 5-ter, D.Lgs. n. 81/2015).

- **congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, L. n. 53/2000.** Con l'art. 6 del D.Lgs. n. 105/2022 sono state inoltre fatte modifiche all'art. 4 della L. n. 53/2000, riguardante i congedi per eventi e cause particolari prevedendo la “misura interdittiva” ai sensi della quale **il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al suddetto articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46- bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (comma 4 ter).**

2.8. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.)

Il codice delle pari opportunità definisce molestie sessuali tutti quei comportamenti a sfondo sessuale o basati sull'appartenenza di genere indesiderati messi in atto per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie rappresentano un tema delicato e articolato, sul quale l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), la Fondazione Lloyd's Register e di Gallup hanno realizzato una prima indagine² globale che ha restituito un dato molto interessante riportando come più di una persona su cinque (quasi il 23 per cento) ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito di lavoro.

Questa prima indagine fornisce interessanti spunti di conoscenza fotografando il “fenomeno” a livello mondiale” per favorire la conoscenza e la consapevolezza riguardo un problema complesso e collegato a elementi economici, sociali e culturali.

All'interno della relazione sono individuati suggerimenti per favorire la tutela sulla parità di genere, a titolo esemplificativo: La necessità di raccogliere dei dati con regolarità a livello nazionale, regionale e globale al fine di supportare le politiche, le strategie, i programmi e le azioni di sensibilizzazione; Ampliare e aggiornare i meccanismi di prevenzione e gestione della violenza e molestie nel mondo del lavoro; Espandere la

² Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey (“Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale”)

consapevolezza sulla violenza e le molestie sul lavoro anche con riferimento alle loro diverse manifestazioni;

Dal punto di vista normativo le molestie hanno trovato la loro disciplina a livello internazionale nella Convenzione dell'OIL n. 190 e in Italia nel testo unico sulle pari opportunità il D.Lgs. 198 del 2006 che sono disposizioni utili a sostenere la prevenzione e l'eliminazione delle discriminazioni nel mondo del lavoro.

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 lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. 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.
- 2-bis. 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 commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.
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, 2 e 2-bis 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.
- 3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.
- 3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Accordi e provvedimenti sulla parità di genere, contro le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro in Europa

Tra i provvedimenti più significativi sul tema delle molestie e violenza sul luogo di lavoro va riconosciuto un posto importante e di riferimento per i principi in esso contenuti **all'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007.**

Gli obiettivi dell'accordo sottoscritto tra BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES sono quelli di: sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro; fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Secondo l'accordo europeo:

- le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.
- la violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro.

Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

Viene riconosciuto che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro.

Oltre all'accordo tra le parti sociali europee che ha introdotto importanti principi e ha ispirato ulteriori provvedimenti a livello europeo e italiano vanno richiamati per completezza ulteriori direttive europee del passato che lo hanno preceduto e che ne costituiscono comunque punti di riferimento in tema di parità e di tutela del mondo dei lavoratori.

Nella legislazione comunitaria troviamo infatti:

- **Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000**, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- **Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- **Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002**, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- **Direttiva 89/391/CEE** concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Accordi e provvedimenti contro le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro in Italia

Il **25 gennaio 2016 Confindustria e CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto un accordo** contro **le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro** che recepisce l'Accordo Quadro europeo definito da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile del 2007.

L'intesa da una parte "recepisce" quanto disposto nel testo dell'Accordo a livello europeo e dall'altro prevede impegni operativi e strumenti messi a disposizione, finalizzati a rendere quanto enunciato dalle parti sociali concreto e fattivo.

Partendo dalla definizione a livello europeo di forme di molestia e di violenza nei luoghi di lavoro, l'Accordo vuole fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e ai loro rappresentanti, un quadro di azione per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da tali atti e/o comportamenti.

Le parti sottoscrittrici dell'accordo si sono impegnate a diffondere il testo e a coinvolgere le proprie strutture sul territorio, nonché ad individuare localmente dei soggetti competenti che assicurino una adeguata assistenza a coloro che dovessero divenire vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Dal punto di vista normativo va segnalata anche la **Legge 15 gennaio 2021, n. 4 che ha ratificato e dato esecuzione nel nostro ordinamento alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

Secondo la Convenzione:

- a) **l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro** indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) **l'espressione «violenza e molestie di genere»** indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Si delinea un ampio campo di applicazione delle tutele previste dalla convenzione che "si applicano ai lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro."

Si ribadisce inoltre che rientrano nel campo di applicazione della convenzione la violenza e le molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

La convenzione prevede che i paesi debbano realizzare azioni specifiche di protezione dei lavoratori e di prevenzione per tale ragione ciascun stato Membro si deve impegnare ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

Viene inoltre ribadita l'importanza di realizzare azioni di sensibilizzazione sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;

Nel quadro delle disposizioni che nel corso del tempo hanno cercato di portare avanti un percorso attivo sul tema della violenza più in generale vale la pena di citare anche la Legge Regionale 3 luglio 2012, n. 11 intitolata "*Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza*" con la quale Regione Lombardia ha cercato di intervenire sul tema.

Accordi territoriali sottoscritti da Assolombarda: Milano, Monza e Brianza e Lodi

Assolombarda, negli scorsi anni, con l'idea di portare avanti un'azione concreta, ha siglato sui territori di Milano, Monza e Brianza e Lodi degli accordi con Cgil, Cisl e Uil che hanno lo scopo di prevenire e contrastare atti e comportamenti che si configurino come molestia o violenza nei luoghi di lavoro.

Gli accordi territoriali portano avanti il percorso di sensibilizzazione e intervento intrapreso a livello nazionale da Confindustria che nel 2016 ha sottoscritto un **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** con Cgil, Cisl e Uil e si riallacciano al percorso iniziato con l'accordo europeo firmato dalle parti sociali proprio su questi temi.

Gli accordi territoriali sottoscritti hanno tra le finalità quella di promuovere iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende anche utilizzando gli strumenti previsti dalle norme vigenti e dai contratti in materia di aggiornamento formativo.

Negli accordi sono state identificate le strutture interne ed esterne all'azienda alle quali le lavoratrici/lavoratori vittime di molestie o di violenza possono liberamente rivolgersi per affrontare problematiche dirette ed indirette collegate al tema, nel rispetto della discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza degli stessi.

Le parti hanno scelto di allegare agli accordi una dichiarazione di adesione agli stessi avente la finalità di prevenire e contrastare il fenomeno delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, che può essere liberamente adottata dalle imprese. (che richiama la dichiarazione allegata all'accordo nazionale del 2016).

Le parti sottoscrittrici hanno inoltre istituito dei tavoli di monitoraggio territoriali, che attraverso una valutazione del fenomeno siano in grado di proporre azioni di sensibilizzazione degli attori che si occupano del tema a vario titolo sui singoli territori.

Apparato sanzionatorio

La lotta contro le discriminazioni si realizza anche attraverso la previsione di specifiche tutele e conseguenti sanzioni in caso di loro violazione. In particolare, il Codice delle Pari Opportunità sanziona espressamente le discriminazioni relative all'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla parità retributiva e alla progressione di carriera nonché all'accesso alle misure previdenziali e all'età del pensionamento **con una sanzione amministrativa che va da Euro 5.000,00 a Euro 10.000,00** (art. 41 D.Lgs 198/06).

In particolare, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 198\2006, il soggetto che ritiene di aver subito discriminazioni in violazione dei divieti suddetti, **oltre che alle forme conciliative previste dalla contrattazione collettiva e dal tentativo di conciliazione ex art. 36, co. 1, D.Lgs. 198/2006, può ricorrere al Tribunale, con un'azione individuale**, per tutelare i propri diritti ed ottenere un Decreto, motivato ed immediatamente esecutivo, che intimi all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti da esso derivati. **L'inottemperanza a tale Decreto comporta la sanzione penale, nei confronti dell'autore della discriminazione, dell'ammenda fino a euro 50.000,00 o dell'arresto fino a 6 mesi.**

Art. 38. *Provvedimento avverso le discriminazioni (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)*

1. *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.*

A norma dell'art. 26, comma 3 bis, D.Lgs. 198\2006, il lavoratore o la lavoratrice che agisce in giudizio per accertare una discriminazione per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro, quale conseguenza diretta della denuncia stessa. Sono **pertanto nulli:**

- **il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del denunciante;**
- **il mutamento di mansioni;**
- **qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.**

Oltre all'azione individuale, il D.Lgs 198/2006 individua anche **un'azione collettiva che consente una legittimazione processuale a tutela di più soggetti** e prevede che, laddove le Consigliere o i Consiglieri di Parità regionali e/o nazionali (a seconda della rilevanza territoriale del caso), rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori o lavoratrici lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione giudiziale, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre **un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, entro un termine non superiore a 120 giorni**. In alternativa, come nei casi di azione individuale, l'ordine di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni può essere irrogato dal Giudice competente a seguito di ricorso proposto dal Consigliere, anche d'urgenza. L'inosservanza di quanto stabilito dal giudice da parte dell'autore della discriminazione, anche in questo caso, comporta una **ammenda fino a euro 50.000,00 o l'arresto fino a 6 mesi, oltre al pagamento di Euro 51,00 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento giudiziario da versare al Fondo per l'attività consiglieri di parità. (art. 37 D.Lgs 198/2006).**

Inoltre, per rafforzare il rispetto del principio di parità di genere mediante un ampliamento della tutela giurisdizionale, l'art. 41-bis del Codice delle pari opportunità (rubricato "vittimizzazione") ne ha previsto l'applicazione in corrispondenza dell'ipotesi delle reazioni datoriali ostative (o ritorsive) a qualsiasi attività volta al rispetto della parità di trattamento promossa dalla stessa persona discriminata o da altro soggetto. La tutela giudiziaria è quindi esperibile "avverso ogni comportamento pregiudizievole", espressione che amplifica sensibilmente il raggio d'azione della norma, riferendosi sia agli atti o ai provvedimenti assunti dal datore di lavoro, sia ai meri comportamenti (attivi o omissivi) dallo stesso tenuti, purché costituiscano una reazione (o una ritorsione): ciò che rileva è unicamente la consequenzialità dell'atto o del comportamento al tentativo di veder ripristinato il rispetto del principio della parità di genere.

Art. 41-bis. Vittimizzazione

- 1. 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.*

È opportuno, tra l'altro, ricordare che prima degli interventi legislativi sopra evidenziati, in materia di parità di trattamento dei lavoratori, la normativa di riferimento era costituita dagli **artt. 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori** osservati anche nei paragrafi precedenti.

In particolare, l'art. 15 prevede la **nullità di qualsiasi atto o patto** diretto ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

L'art. 16, comma 1 dispone il **divieto di concessione di trattamenti economici di maggior favore**, aventi carattere discriminatorio, ex art. 15. In tale ultimo caso, il datore di lavoro viene **condannato dall'Autorità giudiziaria competente 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.

È evidente come la normativa attuale sia orientata ad impedire che fattori individuali, fisici o psicologici della persona che lavora o che è in cerca di lavoro possano determinare il realizzarsi di pregiudizi o di discriminazioni che limitino in qualche modo le opportunità o lo sviluppo della persona e della sua professionalità. Tuttavia, nonostante ciò, le persone ancora oggi subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne, e il persistere del divario di genere determina la violazione di diritti fondamentali che comportano conseguenze rilevanti anche dal punto di vista economico e sociale.

3

Il quadro in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La cd. “*tematica di genere*” è fra gli item del macro-tema “*sostenibilità*” e ha effetti diretti anche per quanto riguarda la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: si tratta di argomenti delicati che richiedono opportune riflessioni da parte dei datori di lavoro, dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP) e di tutti i soggetti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Per avere un quadro corretto, è utile puntualizzare che nell’ambito delle “tematiche di genere” rientrano alcuni capitoli importanti tra i quali, ai fini di questa dispensa:

- I fattori di rischio professionali da mancata considerazione della “differenza di genere” o causati dalla “mancanza di parità di genere”;
- La violenza e le molestie;
- La “violenza e le molestie di genere”.

Il Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha l’obiettivo di tutelare il “*lavoratore*”, inteso come “*persona*”: garantisce la “sana e sicura” occupabilità delle

lavoratrici e dei lavoratori e contiene già tutti gli elementi utili per una corretta gestione di questi temi:

- per quanto attiene la parità o la differenza di genere, la valutazione dei rischi deve tenere conto anche di quelli connessi alle “differenze di genere” (art. 28);
- la violenza e le molestie sono già fattori di rischio propri di alcune mansioni lavorative, ad es. quelle caratterizzate essenzialmente da processi lavorativi che prevedono il contatto con utenti e cittadini ecc.;
- per la “violenza e le molestie di genere” sono opportune alcune considerazioni che seguono per una corretta collocazione all’interno delle norme prevenzionistiche.

Si può, quindi, affermare che **il rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 è un elemento che favorisce la parità di genere e la gestione, per gli aspetti di salute e sicurezza, della violenza e delle molestie, anche di genere, all’interno dei luoghi di lavoro.**

Vedremo specifiche argomentazioni rispetto a queste affermazioni.

Impostazione delle misure prevenzionistiche e valutazione dei rischi in “ottica di genere”

Adottare delle misure di prevenzione e protezione, anche attraverso una valutazione dei rischi *in ottica di genere* vuol dire dare peso nella gestione della salute e sicurezza di tutti i lavoratori (donne e uomini) e analizzare l’esposizione ai rischi professionali tenendo conto delle differenze tra uomini e donne e i ruoli ricoperti all’interno del luogo di lavoro.

Una valutazione dei rischi che tenga conto anche delle differenze di genere può sicuramente comportare l’attuazione di interventi di prevenzione mirati ed efficaci (misure “tecniche, organizzative e procedurali”).

Particolare attenzione può essere riposta a rischi che possono comportare effetti diversi in base al genere, quali ad esempio quelli di natura organizzativa, da sovraccarico biomeccanico, di natura ergonomica correlati alle postazioni di lavoro e alle macchine e attrezzature, di natura chimica e le radiazioni ionizzanti per le implicazioni sulla suscettibilità biologica in rapporto all’età e alla fertilità.

Ad esempio, nel D. Lgs. n. 81/2008 si trovano alcuni riferimenti specifici alla sicurezza delle donne:

- con riguardo agli agenti fisici, si prevede che *"Il datore di lavoro adatta le misure di prevenzione e protezione alle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio, incluse le donne in stato di gravidanza ed i minori"*;
- rispetto al rumore ed alle vibrazioni, il datore di lavoro valuta l’esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro prendendo in considerazione, in particolare, tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore, con particolare riferimento alle donne in gravidanza e ai minori;

- nella gestione degli agenti fisici serve grande attenzione alle informazioni contenute nelle Schede Dati Sicurezza (SDS), anche per la gestione della salute e sicurezza delle lavoratrici;
- ecc.

Per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza delle donne in gravidanza il riferimento normativo è il D. Lgs. n. 151/2001 che prevede:

- valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro;
- divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- ecc.

Impostazione delle misure prevenzionistiche e valutazione dei rischi considerando la violenza e le molestie e la violenza e le molestie di genere

I datori di lavoro possono definire le misure di sicurezza, anche attraverso la valutazione dei rischi, nei luoghi di lavoro dove **la violenza o la molestia** possono essere un rischio specifico di mansione, come nel caso di processi lavorativi a contatto con il pubblico (es. sanità, trasporti, mansioni a contatto con l'utenza, ecc.). Negli altri casi non è prevista la specifica valutazione dei rischi.

Per quanto attiene **alle violenze e molestie di genere**, è opportuno fare delle considerazioni:

- si ritiene che **la violenza e le molestie di genere** non siano un rischio da valutare, come pericolo connesso alla mansione o all'organizzazione, nel documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. 81/2008, in quanto, le stesse sono una caratteristica o fattore sociale che non sono propri delle **single e peculiari** attività lavorative;
- si ritiene che **la violenza e le molestie di genere** possono essere uno dei fattori di rischio, come tanti altri, da tenere in debita considerazione nella più generale valutazione del rischio stress lavoro correlato ([link](#)), che il D. Lgs. n. 81/2008 prevede già.

Ad esempio, nell'ambito della valutazione dello stress lavoro-correlato, INAIL suggerisce di:

- ✓ chiedersi se *“Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi”*
- ✓ *“Identificare un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo”*
- ✓ *Ecc.*

Con questa ottica, le auspicate e corrette misure adottate dal datore di lavoro per il benessere di genere e la riduzione dei fenomeni di molestia di genere, si collocano tra le misure per un ottimale benessere organizzativo e delle persone.

Il datore di lavoro **potrà** prevedere di adottare le misure più opportune, quali iniziative organizzative, comunicative, di sensibilizzazione e di supporto, nonché la previsione di codici etici, con ferma applicazione di procedimenti disciplinari nei confronti degli autori delle condotte illecite, per tutelare i propri lavoratori e rendere il luogo di lavoro un luogo sicuro e libero da qualsiasi tipo di violenza o molestia.

La struttura organizzativa prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 e ormai ampiamente radicata nei luoghi di lavoro (RSPP, Medico Competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nonché Dirigenti e Preposti), **potrà** contribuire a supportare queste iniziative anche in favore del più generale **benessere organizzativo** e al generale coinvolgimento dei lavoratori e della struttura organizzativa nelle azioni di promozione della salute.

Per inquadrare il concetto di rischio specifico di mansione è importante ricordare, per esempio, l'Interpello 11/2016 Ministero del Lavoro - Commissione degli Interpelli: per i cd. "rischi generici aggravati", come i rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa andrà svolta, dovrà essere svolta una valutazione dei rischi, se tali rischi siano *"non considerati astrattamente ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta"*.

Per inquadrare il concetto di rischio sociale, con riferimento alla sorveglianza sanitaria, è importante ricordare anche la recente **risposta ad interpello n. 2/2022** del Ministero del Lavoro ([link](#)), che prevede che:

- ✓ la sorveglianza sanitaria obbligatoria è limitata solo ai *"casi previsti dalla normativa vigente"* e non è legata alla (indeterminata) logica *"dei rischi globalmente valutati per la mansione specifica"*;
"rischi ambientali, organizzativi, sociali – dalla portata indeterminata, legati ad un profilo globale della salute del lavoratore e non a mansioni specifiche – non possono/devono quindi formare oggetto di sorveglianza sanitaria in quanto non rientrano nell'elenco tassativo di legge e potranno essere affrontati esclusivamente a condizione che incidano sulle mansioni del lavoratore e, comunque, esclusivamente con misure di prevenzione di ordine tecnologico ed organizzativo" (Fonte: Confindustria).

Promozione del benessere organizzativo

Le violenze e le molestie, così come i rischi psicosociali o le altre patologie di natura sociale correlate, possono rappresentare un costo per le imprese, oltre che a livello sociale.

I costi si possono tradurre in impatti negativi sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti di lavoro, sulla produttività e sulla reputazione delle imprese.

Il medico competente collabora alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale (art. 25, D.Lgs. n. 81/2008).

Per migliorare il clima e l'ambiente di lavoro, infatti, le organizzazioni possono pensare di adottare misure volontarie che possano contribuire al benessere organizzativo, come ad esempio, quelle legate alla Workplace Health Promotion ([link](#)).

Salute e sicurezza nella PdR 125:2022

Come già trattato in questa dispensa, le aziende possono usufruire della possibilità di certificare i propri processi organizzativi (e ottenere un beneficio economico), attraverso la PdR 125:2022.

È importante inquadrare le richieste della norma, alla luce delle precedenti considerazioni, per una corretta collocazione della generale gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel D. Lgs n. 81/2008.

Infatti, in premessa della suddetta PdR è riportato:

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

Con un corretto approccio, la struttura aziendale della salute e sicurezza (RSPP, medico competente, ecc.) potrà, se necessario, essere un valido supporto per l'implementazione della PdR e dei punti seguenti, sempre però con riguardo agli effettivi obblighi di legge (D. Lgs. n. 81/2008).

- individuare il rischio di ogni forma di **abuso fisico, verbale, digitale (molestia)** alla luce della **Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro**;
- preparare un **Piano per la prevenzione e gestione** delle molestie sul lavoro;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma;
- prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all’interno o nello svolgimento del proprio lavoro all’esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- **valutare** gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- prevedere una **valutazione dei rischi** e analisi eventi avversi segnalati;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una **comunicazione il più possibile gentile e neutrale**.

Possibili evoluzioni della normativa italiana e rischi psicosociali

La Convenzione ILO 190 del 21 giugno 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, come ratificata dalla **Legge n. 4 del 15 gennaio 2021**, prevede che **vengano adottate anche in Italia una o più norme** specifiche (ad oggi non emanate).

La Convenzione, in particolare, prevede che vengano adottate norme specifiche su *“inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei **rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**”*.

Sempre sul tema delle molestie, a livello europeo, il tema delle molestie e delle violenze è stato oggetto dell’Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 (recepito con l’Accordo di recepimento tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016). Le parti sociali hanno riconosciuto il principio che la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie e violenze e che quest’ultime sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato.

Il recepimento in Italia necessita sicuramente di collocare correttamente i due temi di violenza e molestie e dei rischi psicosociali nella normativa di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per esempio con riferimento ai cd. “rischi psicosociali”, l’ordinanza n. 33428/2022 della Cassazione ([link](#)) afferma che le nozioni di “mobbing” e “straining” servono (anche) per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro:

- **art. 2087 Cod. Civ.**, “strumento volto a tutelare la salute del lavoratore nell’ambiente di lavoro da tutti i possibili rischi”;
- **art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008**, “che contiene l’espressa consacrazione in via legislativa della ricomprensione nella tutela antinfortunistica dei rischi collegati allo **stress lavoro-correlato**”.

| Mobbing lavorativo | Straining |
|---|--|
| ✓ <i>Elemento oggettivo:</i> pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e | ✓ Comportamenti stressogeni <i>scientemente attuati</i> nei confronti di un dipendente o |
| ✓ <i>Elemento soggettivo:</i> intendimento persecutorio nei confronti della vittima | ✓ Il datore di lavoro consente, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori |

Il rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 può quindi essere messo in campo anche per la lotta ai rischi psicosociali, spesso connessi alle fattispecie delle molestie sul lavoro.

Importante sarà il progressivo recepimento della Convenzione ILO.

D.Lgs. n. 81/2008 e Modelli di Organizzazione e Gestione

Anche per le “tematiche di genere”, appare utile l’adozione e l’attuazione efficace del **Modello di Organizzazione e Gestione** previsto dall’art. 30 Testo unico ([link ad articolo di approfondimento](#)).

Il rispetto puntuale delle norme di prevenzione aiuta, infatti, i datori di lavoro a:

- integrare la tematica “salute e sicurezza” nel sistema di gestione aziendale (es. adottando strumenti volontari come la norma UNI 45001:2018);
- impostare un modello che possa valere come “esimente” ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- tutelare la personalità morale dei lavoratori e delle lavoratrici (art. 2087 cod. civ.).

In altri termini: la salute e la sicurezza sul lavoro sono ulteriori elementi utili per la “parità di genere” sul lavoro e per contrastare specificatamente le violenze e molestie sui luoghi di lavoro: **attraverso la gestione delle “differenze” si favorisce la “parità” di genere e l’occupazione (sana e sicura) delle lavoratrici** ed il benessere organizzativo.

Ulteriori strumenti (come norme tecniche o prassi di riferimento volontarie) sono elementi di corollario e volontari, ma mai sostitutivi del D.Lgs. n. 81/2008.

4

Schede relative alla contrattazione collettiva

Contrattazione nazionale

Scheda I: ccnl chimico e chimico-farmaceutico

Linee guida su intese modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL

ART 58, Punto 3 “Inclusione sociale e parità di genere” –

- Ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili (art. 4 Classificazione del personale)
- Favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità attraverso l’attenzione al mix di forza occupazionale, azioni positive nei percorsi di sviluppo, attività formative specifiche ((Linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello pt VII)

- Promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle violenze e delle molestie di genere (linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello – punto VIII)
- Considerare adeguatamente, nella definizione dei piani di formazione concordati a livello aziendale, i temi dei nuovi modelli organizzativi connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale e del rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri (Art 63 – formazione – premessa)
- Fermo restando l'obiettivo della promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere, anche retributiva, in relazione ad ogni momento della gestione del rapporto di lavoro, si riconosce l'utilità di ricorrere a tutti gli istituti contrattuali definiti a livello nazionale e aziendale quali strumenti funzionali a favorire tale obiettivo.

Scheda II: ccnl industria alimentare

Articolo 1 ter – Pari opportunità

A) Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità

- 1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'EBS, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli Industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil) alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento Legislativo che demands alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio;
 - f) verificare, con riferimento alla Legge 10.4.1991, n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
 - g) studiare il fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.
- 2) Sempre nell'ambito dell'EBS, potranno essere attivate, per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, subarticolazioni della Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità per specifiche aree territoriali ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare.

Le aree di cui sopra vengono individuate, in via sperimentale, nelle Province di Bologna, Genova, Milano, Parma, Roma, Salerno, Torino.

Le Associazioni imprenditoriali delle città sopra indicate, previa intesa con le analoghe istanze territoriali delle OO.SS. stipulanti, potranno costituire Commissioni Paritetiche per le Pari Opportunità che opereranno in stretto collegamento, anche con incontri periodici collegiali, con la Commissione Nazionale sulla base delle informazioni, dei dati e dei risultati delle ricerche forniti dalla stessa.

Tali Commissioni saranno composte da 12 membri, di cui 6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle soprarichiamate istanze territoriali delle OO.SS..

Alle Commissioni è affidato il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) esaminare problematiche riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- c) studiare interventi idonei a facilitare il rientro delle lavoratrici puerpere ed il loro reinserimento al lavoro ed ogni iniziativa atta a favorire tale reinserimento nella salvaguardia della professionalità delle lavoratrici;
- c) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

e) valutare sperimentazioni, sulla base delle indicazioni eventualmente fornite dalla Commissione paritetica nazionale ed ai sensi di quanto previsto dalla lett. f) del precedente punto 1, di iniziative di azioni positive.

* * *

Le Commissioni di cui ai precedenti punti 1 e 2 si riuniranno di norma semestralmente, saranno presiedute a turno da un componente di parte industriale o di parte sindacale, delibereranno all'unanimità circa le metodologie di lavoro e per l'attuazione dei compiti loro attribuiti e riferiranno annualmente sull'attività svolta, alle Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo.

B) Rafforzamento del ruolo della donna e pari opportunità

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative - anche attingendo dalle risorse dell'OBA di cui all'art. 1 quater - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Organismo, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alla Legge n. 125/1991 e alla Legge n. 53/2000.

C) Lotta alle discriminazioni

Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing.

Le parti - anche alla luce del recente Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei

diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo Quadro 25.1.2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;

- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi specifici sul tema;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle Parti;

In base al predetto Accordo quadro le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n. 39 al presente C.C.N.L. (All. B all'Accordo Quadro 25.1.2016):

DICHIARAZIONE

“Ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

L’aziendaritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie ó violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degù individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie ó violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Art 3 – Formazione professionale

Le parti convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Art 31 – Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni

[...] al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per nove mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio. Il prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono affidatario.

Articolo 40 ter - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza intra-generazionale

A) Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

[...]

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di retribuiti in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.

B) Congedi per la malattia del figlio

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno - non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

E) Congedo per le vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del D.Lgs. 15.6.2015, stabiliscono che la persona avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

Protocollo di Intesa sulle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro nelle aziende esercenti l'industria alimentare - 12 settembre 2022

Allegato

Schema "Policy di Genere"

Le aziende che redigono la Policy di Genere - modificando o integrando le specifiche policy già esistenti - fanno propria una cultura aziendale inclusiva e si impegnano alla creazione di un ambiente di lavoro basato sul rispetto, privo di discriminazioni dirette e indirette, incluse molestie, ritorsioni, volgarità e diffondono regole per adottare principi di rispetto ed equità di genere.

La Policy di Genere è finalizzata alla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato da pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Selezione e assunzione

- definizione dell'iter di selezione ed assunzione in modo chiaro e trasparente;
- impegno -laddove praticabile - a presentare rose di candidati in pari numero tra donne-uomini;
- nei colloqui di selezione non dovranno essere consentite domande personali, quali ad esempio quelle su stato civile, maternità, responsabilità di cura di altre persone, orientamento sessuale;
- formazione sulla parità di genere e bias cognitivi alle persone coinvolte nei processi di selezione.

2. Sviluppo professionale e promozioni

- assicurazione, nelle decisioni di avanzamento di carriera, di un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tempi definiti;
- garanzia di uguale remunerazione, fissa e variabile, anche con riferimento ai benefits aziendali e/o contrattuali, nonché uguali trattamenti non economici a donne e uomini, in sede di assegnazione di responsabilità e di promozioni;

- valorizzazione delle competenze di merito, dei risultati raggiunti e della capacità di promuovere la crescita e lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori;
- bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- supporto al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

3. Valutazione delle prestazioni

- promozione della creazione di piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere;
- processo di valutazione basato sul confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione e all'utilizzo del feedback inteso come occasione di miglioramento continuo e di crescita personale;
- inserimento nel processo valutativo anche del comportamento agito, con specifico riferimento al rispetto dei principi e valori espressi nel Codice di condotta.

4. Politiche retributive e di incentivazione

- correlazione delle politiche retributive e dei parametri di incentivazione alle responsabilità attribuite, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili e paragonabili;
- assicurazione di parità di trattamento nella definizione delle politiche retributive e nella determinazione del complesso dei parametri di incentivazione variabile.

5. Formazione

- sensibilizzazione dell'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione anche tramite interventi formativi sui responsabili di risorse in merito a temi legati agli unconscious bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva;
- coinvolgimento equo in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno;
- formazione in merito a valorizzazione e reinserimento delle donne durante e post maternità.

6. Organizzazione del lavoro

- miglioramento del work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile, non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e momenti di verifica periodica in merito a tale compatibilità;
- supporto ai lavoratori durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo i periodi di congedo;

- organizzazione delle riunioni in orari adeguati, prevedendone durata massima, agenda e tempi;
- tutela delle donne in maternità e dei genitori che si avvalgono dei congedi parentali nel percorso di crescita professionale e di carriera, ricercando opportune forme di coinvolgimento.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

Definizione di un processo di exit interview, per raccogliere feedback qualitativi e successiva analisi, con particolare attenzione alle persone che risolvono il rapporto di lavoro dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

1 Allegato

Schema "Codice di Condotta per le Pari opportunità"

Art. 1 - Principi e finalità

L'Azienda promuove le medesime opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori e interventi ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

L'Azienda, adottando tutte le misure utili a favorire e garantire le pari opportunità e a contrastare comportamenti discriminatori e lesivi, promuove l'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne in particolare per quanto riguarda le opportunità, l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il Codice si applica a tutti i lavoratori e, per quanto compatibile, anche ai prestatori d'opera esterni (ditte, fornitori, società, etc.).

Ciascun lavoratore, nell'ambito aziendale, ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Ciascun lavoratore partecipa all'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco, astenendosi da qualunque comportamento anche verbale che possa essere potenzialmente e/o effettivamente molesto.

Art. 3 - Definizioni

“Pari opportunità”: s'intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione alle attività e all'organizzazione aziendale, di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione e alle convinzioni personali e politiche, all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

“Discriminazione”: in recepimento del Codice delle Pari opportunità, la “discriminazione” si riferisce ad un comportamento, patto o atto che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Ad esse si aggiunge qualsiasi altra condizione ha a che fare con un trattamento differenziato basato sulla razza, colore, religione, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile, cittadinanza, disabilità o età. La discriminazione è indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori/le lavoratrici di un determinato genere in una posizione di particolare svantaggio. In particolare, viene evidenziato il divieto di qualsiasi discriminazione per ragioni connesse allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità. Per discriminazione indiretta deve intendersi ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso o che riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento del rapporto di lavoro. Nelle discriminazioni rientrano anche le molestie, verbali e non, che possano violare la dignità e creare situazioni ostili, umilianti ed offensive, comprese le molestie sessuali (in forma fisica, verbale e non) e il mobbing.

Art. 4 - Informazione

L'Azienda, all'atto dell'assunzione e periodicamente rende una informativa alle lavoratrici e ai lavoratori in merito all'esistenza del Codice di condotta, provvedendo ad effettuarne una specifica formazione che viene certificata, fornendone evidenza nella intranet aziendale - laddove presente - o con affissione nei locali aziendali. Organizza interventi formativi tesi a favorire: la cultura del rispetto ed il buon clima lavorativo tra lavoratori nell'ambiente di lavoro, le qualità manageriali necessarie al mantenimento di un buon clima lavorativo aziendale e la cultura del rispetto della persona, volta alla prevenzione dei comportamenti non in linea con il codice di Condotta.

Art. 5 - Segnalazioni

Ciascuna lavoratrice e lavoratore, avendo preso visione ed accettato il Codice di condotta, si impegna a rispettarlo e a comunicare, con possibilità di garanzia di anonimato, eventuali situazioni di non compliance ad esso alla funzione del personale, al Datore di lavoro o all'eventuale apposito presidio costituito (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.), volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate alla parità di genere, all'inclusione e integrazione.

Scheda III: ccnl telecomunicazioni

Art 2 “Politiche di sviluppo della Filiera”, lettera A)

Vengono costituiti specifici Gruppi di Lavoro/Commissioni paritetici di approfondimento, studio, ricerca e proposta, a livello di settore, sulle tematiche di competenza. Tali gruppi assorbono e sviluppano le competenze delle diverse Commissioni/Osservatori già previsti e contemplati dal C.C.N.L.:

[omissis]

- Commissioni Aziendali pari opportunità e ambiente e sicurezza

[omissis]

Violenze di genere

Art 18, comma 3 lettera a) “Contratto di lavoro a tempo parziale”

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, comma 6, del D.Lgs. n. 80/2015, le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno

Art 32 – comma 18 e seguenti “Congedo per le donne vittime di violenza di genere”

18. La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere può chiedere così come previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, un congedo retribuito della durata massima di tre mesi, nonché chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo le modalità indicate all'art. 18 comma 3, lett. a) del presente Contratto.

19. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 c.c., quale condizione di miglior favore la lavoratrice che sia inserita nei percorsi di cui al comma che precede potrà richiedere un'anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

20. Durante il periodo in cui la lavoratrice è in congedo percepisce una indennità corrispondente all'ultima retribuzione e matura integralmente anzianità, ferie, tredicesima mensilità, Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.). Il periodo di tre mesi non deve necessariamente essere continuativo e deve essere distribuito nell'arco temporale di tre anni. In assenza di regole specifiche previste dalla contrattazione collettiva, alla dipendente è sempre consentito di scegliere fra la fruizione su base oraria o quella giornaliera. L'utilizzo a ore è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

21. In sede aziendale la durata del congedo potrà essere prolungata di ulteriori 3 mesi qualora permangano sussistenti le motivazioni e requisiti di cui alla sopra richiamata disposizione di legge. Sempre a tale livello potranno essere definite ulteriori misure qualora le suddette motivazioni e requisiti si protraggano, in tal caso comunque anche tale ulteriore periodo sarà considerato neutro ai fini del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Scheda IV: ccnl industria metalmeccanica e della installazione di impianti

Sez. 1 – Art 7 “sistema di relazioni sindacali”

- Commissione nazionale per le pari opportunità³: Le parti firmatarie convengono ad costituire la “Commissione paritetica per le pari opportunità” con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione a:
 - a) all’andamento dell’occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore, anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;
 - b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell’orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro
 - c) alla prevenzione di forme di **molestie sessuali nei luoghi di lavoro** anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

- Commissioni territoriali per le pari opportunità: Laddove non già costituite le associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d’intesa con le analoghe istanze territoriali FIM – Fiom – Uilm la costituzione di commissioni paritetiche per le pari opportunità. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con i suddetti organismi territoriali, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs 198/2006 e smi, codice delle pari opportunità fra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento. In particolare:
 - a) analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell’andamento dell’occupazione femminile nel settore;
 - b) promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d’orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l’assenza per maternità;
 - c) promuovere, in collegamento con l’attività della commissione nazionale per le pari opportunità relativamente alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne negli ambienti di lavoro.

³ In data 11 novembre 2021 si è tenuto il primo incontro della neocostituita Commissione nazionale pari opportunità.

- Commissioni aziendali per le pari opportunità: Nelle aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle due parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della direzione e della RSU.

La Commissione valuterà la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale in collaborazione con la Commissione territoriale.

Inoltre, la commissione aziendale, esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al capo II Divieti di discriminazione art 27 e seguenti (Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, Divieto di discriminazione retributiva, Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera) D.Lgs 198/2006 e smi.

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione.

Informazioni in materia di pari opportunità: Le aziende che sono tenute a redigere il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile presenteranno i dati elaborati alla RSU in occasione di un apposito incontro nel mese di trasmissione del rapporto stesso.

Sez 4 – Titolo VI – Art. 12 “Misure per le donne vittime di violenze di genere”

- Innalzamento del periodo retribuito previsto dall'art 24 D.Lgs 80/2015 da 3 a 6 mesi. Tale congedo può essere fruito previo preavviso su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.
- Le lavoratrici hanno diritto alla trasformazione anche temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile di modalità di lavoro
- Le lavoratrici qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile hanno diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Elenco Dispense pubblicate

- "IP Lab - Conoscere e valorizzare la proprietà intellettuale in azienda" N° 01/2022
- "L'orario di lavoro" N° 02/2022
- "Cartelle, rateazioni e rottamazione" N° 03/2022
- "La Privacy nel controllo a distanza" N° 04/2022
- "La gestione dei plessi scolastici" N° 05/2022
- "I numeri per le risorse umane" N° 06/2022
- "Le principali agevolazioni fiscali per le imprese" N° 07/2022
- "Mestieri e competenze" N° 08/2022
- "Il reddito di lavoro dipendente" N° 09/2022
- "Il cambiamento continuo: l'appassionante viaggio verso il vantaggio competitivo" N° 10/2022
- "Indagine retributiva 2022" N° 11/2022
- "Continuous Improvement" N° 12/2022
- "Intelligenza Artificiale per l'industria - Glossario" N° 01/2023
- "Ammortizzatori sociali" N° 02/2023
- "Guida alla riscossione" N° 03/2023
- "Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpl" N° 04/2023
- "Mestieri e competenze" N° 05/2023

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

