

*Modena, 6 dicembre 2021*

# **Corso di formazione e aggiornamento**

*Mercato del lavoro:*

*Controlli  
e*

*Sistema Sanzionatorio*

**Dott.ssa Valeria Moscardino**  
**Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Modena**

# **STUDIO “WOMEN, BUSINESS AND THE LAW» ( Banca Mondiale - 2018 )**

## **Donne, lavoro e discriminazione: l’impatto negativo della disuguaglianza di genere sulla crescita globale.**

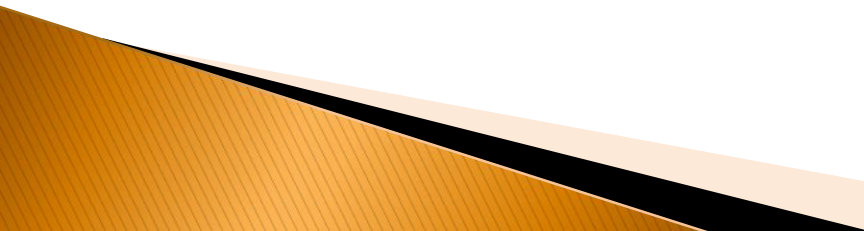
**“... Numeri, alla mano, ad esempio, in Italia lavora solo il **46%**  
delle donne ....**

se venisse centrato l’ obiettivo pensato dalla strategia di  
Lisbona per rendere più’ competitivo il mercato europeo, cioè  
maggior partecipazione femminile fino al **60 per cento, sei  
donne su dieci al lavoro, l’ Italia beneficerebbe di un  
+7% del Pil...**“

**COMMISSIONI DI BILANCIO RIUNITE CAMERE E  
SENATO  
( 20 OTTOBRE 2020, Sottosegretaria Maria Cecilia  
Guerra )**

“il tasso di occupazione delle donne è di **18 punti percentuali più basso** di quello degli uomini, il lavoro part time riguarda il 73,2% ed è involontario nel 60,4% dei casi )...”

# ... sommario

- ▶ Quadro normativo Internazionale, Comunitario e Nazionale
  - ▶ Le discriminazione ( def. e tipologie )
  - ▶ Le tutele e i soggetti preposti
  - ▶ Il sistema sanzionatorio: amministrativo/penale
- 

# Quadro Normativo italiano

## ▶ **Due fasi propedeutiche:**

- cfr. Costituzione Italiana ( artt. 3 e 37 )
- cfr. Carta Europea dei diritti fondamentali;

## ▶ **Terza fase esplicativa:**

- cfr. circolari del Ministero del Lavoro:

- Circ. 31/2001;
- Circ. 26/2006;
- Nota Circ. 2840/2009;

- cfr. **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

« Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ».

# **Quadro Normativo INTERNAZIONALE**

## **LA CONVENZIONE 190 SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO**

# MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA GENERE

- riconosce che **la violenza e le molestie sono incompatibili con il lavoro dignitoso** e il rispetto dei diritti umani fondamentali;
- evidenzia le ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale delle persone colpite e del loro ambiente familiare e sociale;
- riconosce l'importanza della prevenzione grazie anche ad una analisi dei fattori di rischio,
  - stereotipi di genere,
  - forme di discriminazione
  - squilibri nei rapporti di potere dov

# MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA GENERE

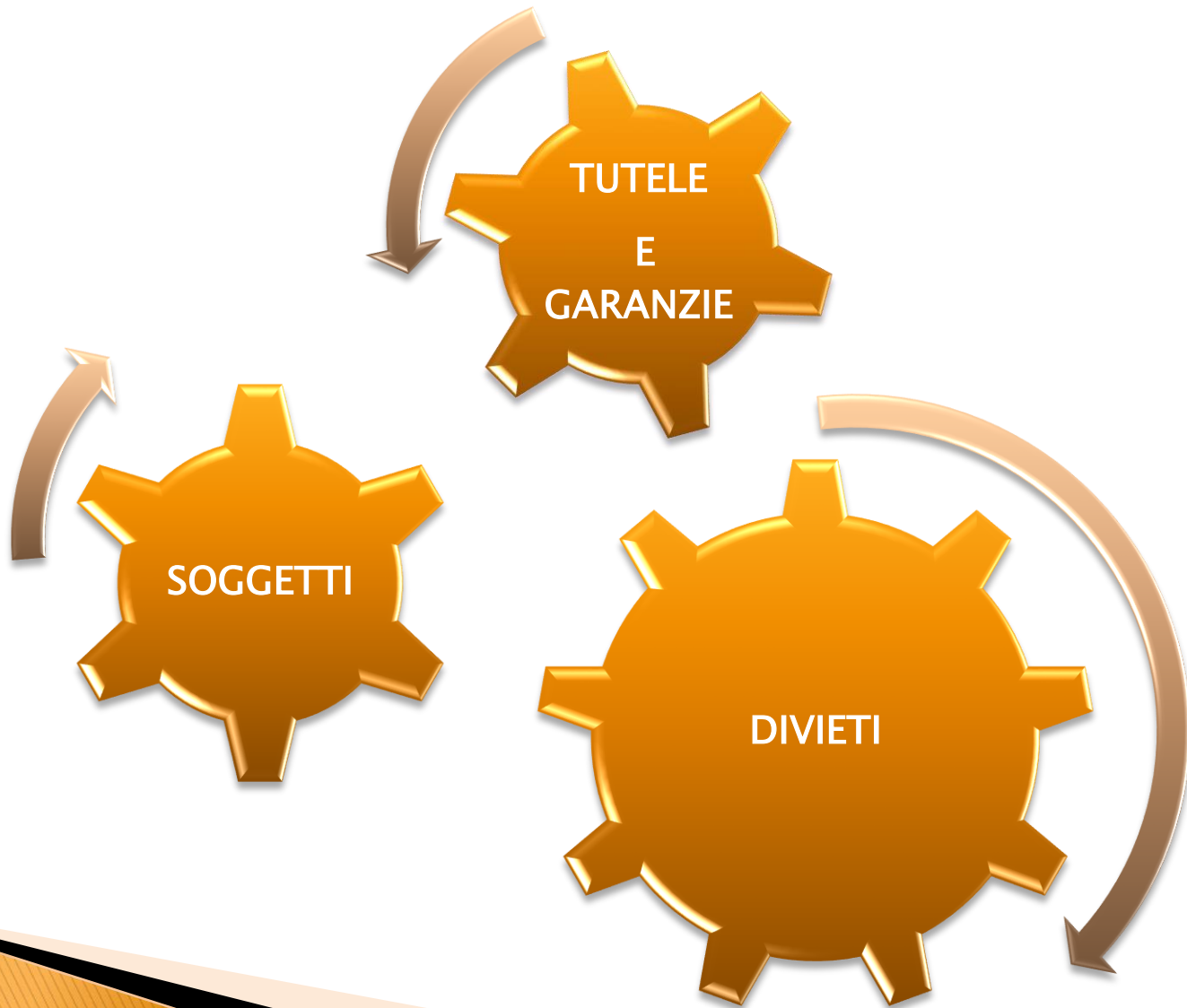
**Lo Stato e i datori di lavoro hanno l'obbligo di promuovere tolleranza zero contro comportamenti e pratiche di violenza e di molestie.**

Come?

- Attraverso l'adozione di leggi, regolamenti e risorse ad hoc,
- Attraverso l'adozione di misure specifiche di orientamento, formazione, sensibilizzazione nei luoghi di lavoro
- Attraverso meccanismi di ricorso e di risarcimento per le vittime.



# Gli ingranaggi:



# Le tutele

- ▶ **Occupazionale**

difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti

# Le tutele

- ▶ **Occupazionale**

difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti

- ▶ **Fisica**

preservarne l'integrità

# Le tutele

- ▶ **Occupazionale**

difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti

- ▶ **Fisica**

preservarne l'integrità

- ▶ **Familiare**

garantire la funzione essenziale del soggetto

# Le tutele

- ▶ **Occupazionale**

difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti

- ▶ **Fisica**

preservarne l'integrità

- ▶ **Familiare**

garantire la funzione essenziale del soggetto

- ▶ **Economica**

garantire un adeguato sostegno e sussistenza


# Le Garanzie

- ▶ di accesso al lavoro;

# Le Garanzie

- ▶ di accesso al lavoro;
- ▶ di parità di trattamento economico a parità di mansioni;

# Le Garanzie

- ▶ di accesso al lavoro;
  - ▶ di parità di trattamento economico a parità di mansioni;
  - ▶ di mobilità verticale nella carriera .
- 



# I divieti

**di discriminazione** per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità (anche adottive).

# I soggetti preposti alle tutele

- ▶ **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità CNP ( art. 8 D.lgs 198/2006)**

F: promuove iniziative per eliminare tutti gli ostacoli all'uguaglianza

- ▶ **Consigliere di Parità ( Circ. Min. n°20 del 2010)**

F: promuove e controlla l'attuazione dei principi sul luogo di lavoro

- ▶ **ITL e IIL ( Circ. Min. n°31/2001 e protocollo d'intesa 2007 )**

F: prevenzione e controllo



# Fasi e modalità di CONTROLLO

**L'azione di contrasto** si svolge in particolare:

- nel corso dell'attività ispettiva ( richieste di intervento o segnalazioni );
- grazie all'intervento delle Consigliere di Parità;
- in sede di convalida delle dimissioni ex art. 55 D.lgs. 151/2001;
- durante lo svolgimenti di interventi di prevenzione e promozione ex art. 8 D.lgs. 124/2004.

# Fasi e modalità di CONTROLLO

## **L'azione di contrasto**

si svolge in particolare con **un'Attività di ANALISI:**

- dei contratti e accordi collettivi;
- della composizione organica del personale dipendente  
(es: assenza o presenza in % del personale femminile )

# Fasi e modalità di CONTROLLO

## **L'azione di contrasto**

si svolge in particolare con **un'Attività di ANALISI:**

- delle posizioni retributive;
- degli inquadramenti e mansioni;

# Fasi e modalità di CONTROLLO

## L'azione di contrasto

si svolge in particolare con **un'Attività di ANALISI:**

- dei dati statistici distinti per sesso in relazione
  - Accesso
  - Posizioni professionali e retributive
  - Progressioni di carriera
  - Cessazioni dei rapporti
  - Condizioni generale dell'ambiente di lavoro

# Fasi e modalità di CONTROLLO

## **CONTROLLO** più dettagliato

nei casi di cessazione/ altre problematiche nel rapporto in coincidenza di matrimonio o gravidanza:

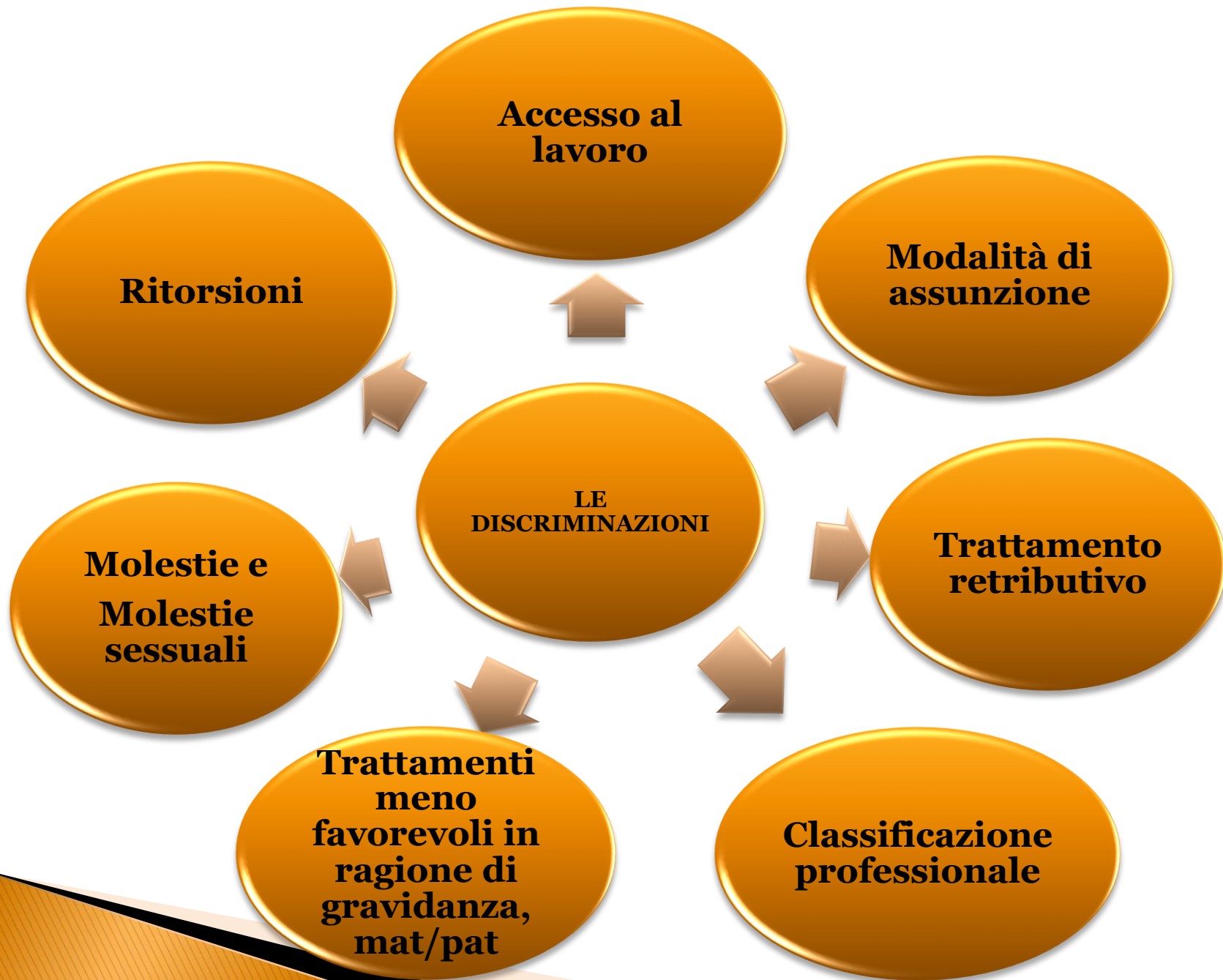
- del consenso espresso in caso di dimissioni;
- della convalida da parte della ITL;
- dell'orario di lavoro (se immotivatamente modificato) ;
- dell'attuazione di “progetti di azioni positive” a sostegno della conciliazione famiglia/lavoro.

# Il Personale ispettivo

## Fasi e modalità di intervento

- Irroga sanzioni amministrative
- Invia comunicazioni di reato alla competente autorità Giudiziaria, nel caso di illeciti penali.





# **Art. 51 del Codice di Pari Opportunità**

## **La Tutela della Maternità e Paternità**

La tutela è disciplinata dal D.lgs. N°151 del 26 marzo 2001





## Accertamento ...

- ▶ Cambio turni continui e senza programmazione
- ▶ Turni coincidenti con il marito
- ▶ Turni sempre serali
  
- ▶ ***« lei ha tradito la mia fiducia... prima ha fatto un figlio, poi ne ha fatto un altro...mi ha tradito »***



# C.d. « ore di Allattamento »

**Per non aver consentito di godere dei riposi alla madre/al padre**

- **Opposizione**
- **Rifiuto**
- **Ostacolo**

**Per non aver consentito di uscire dell'azienda**

**Per non aver considerato i riposi ore effettive ( durata/retribuzione)**

**La sanzione amministrativa va da 516 a 2582 euro**

**Per non aver raddoppiato le ore ( parti plurimi)**

**La diffida non è applicabile**

**Per non aver consentito di godere dei riposi ai genitori affidatari/adottivi**

*Grazie dell'attenzione!*