

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
- 

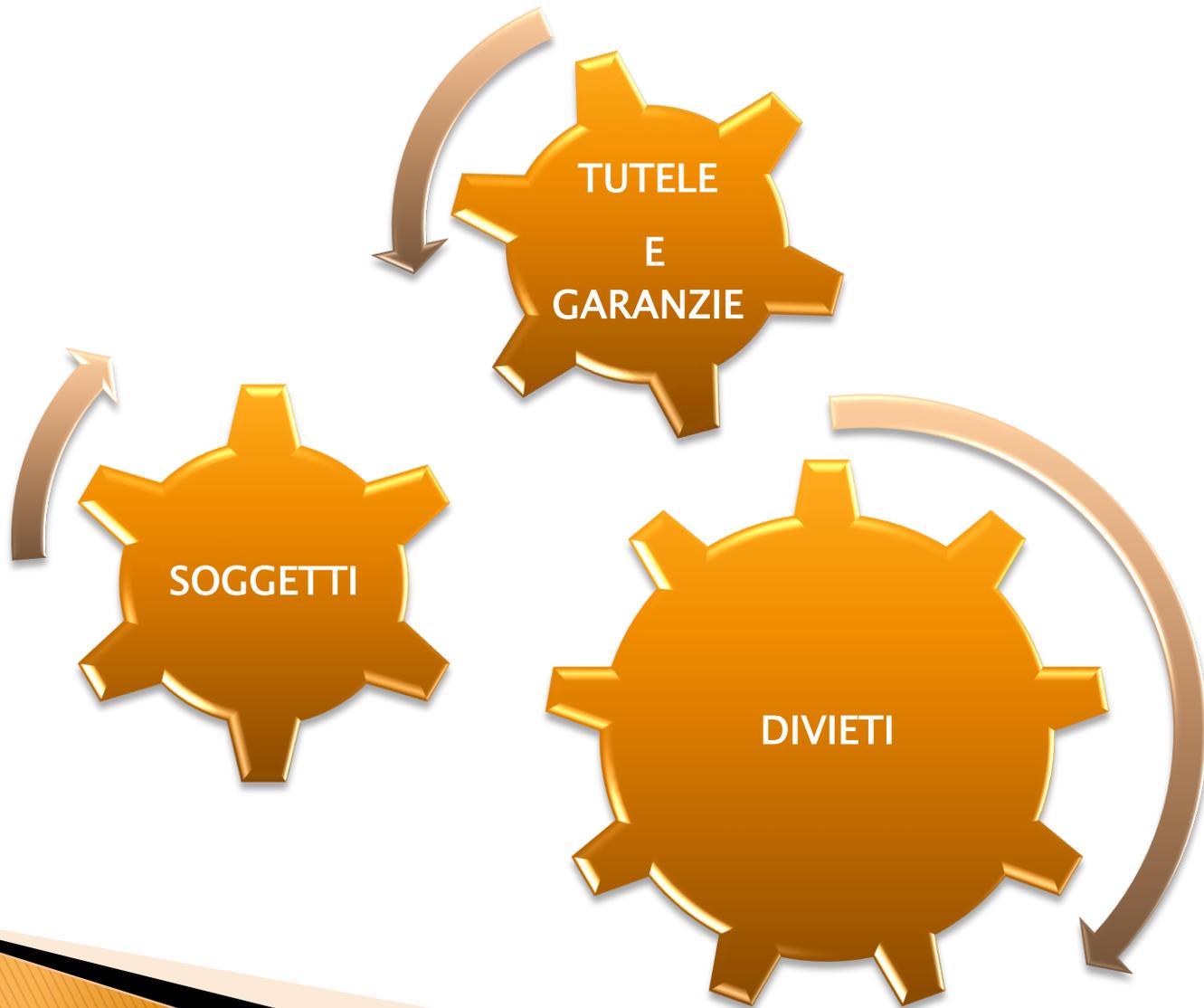
MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA GENERE

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

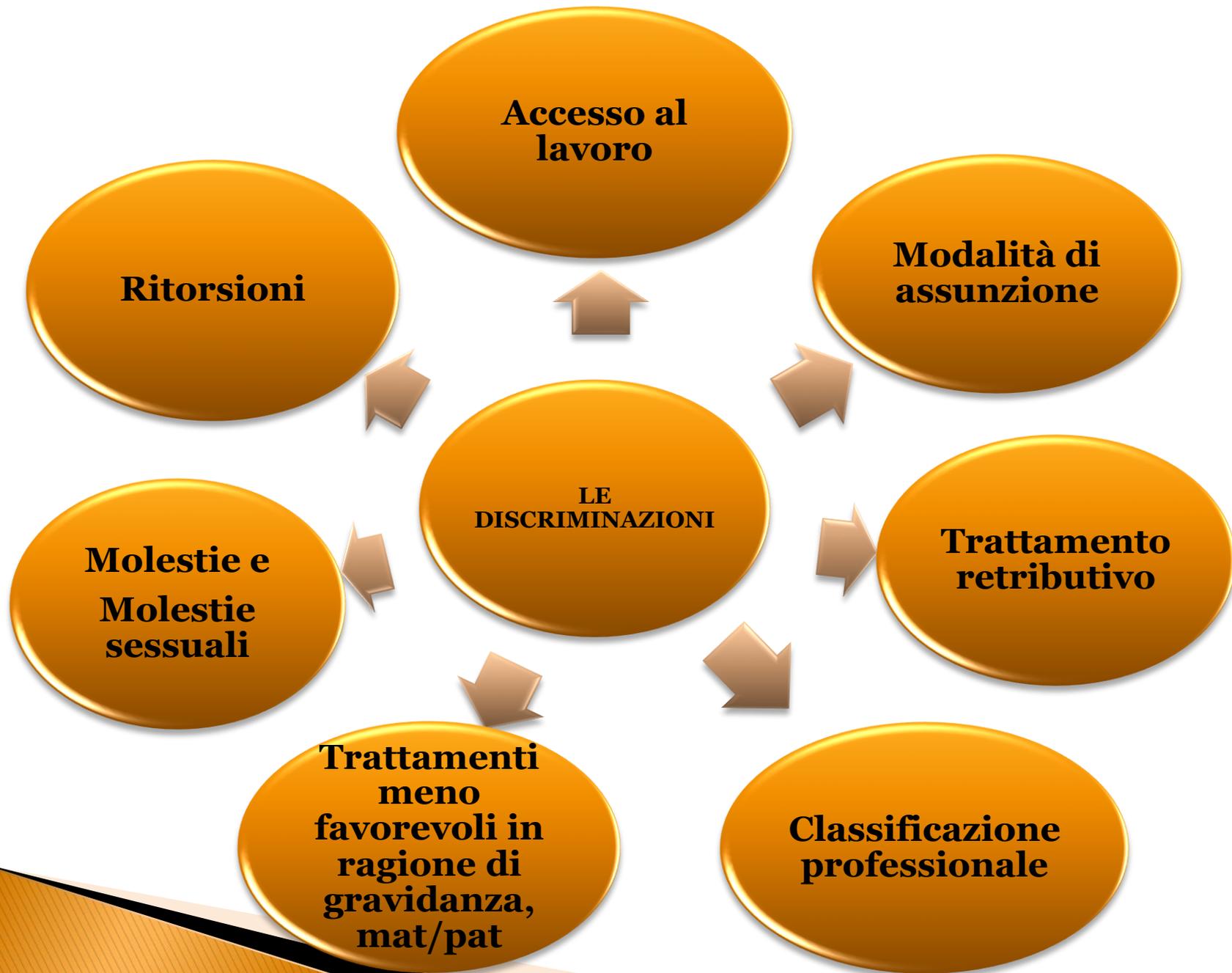
nei casi di cessazione/ altre problematiche nel rapporto in coincidenza di matrimonio o gravidanza:

- 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!