

# Incontro formativo

Silvia Cavallarin, Consigliera di Parità , Città Metropolitana di Venezia, Ministero del Lavoro

**FAD** - FORMAZIONE A DISTANZA CON LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

# Programma

- Cenni normativa antidiscriminatoria e giurisprudenza
- Tutela del benessere lavorativo
- Tutela del benessere lavorativo dal punto di vista penale

## Cosa si intende per discriminazione

- ai sensi della normativa **CIVILE**: **qualsiasi condotta di tipo attivo, omissivo, esclusivo o comprensivo comportante una disparità di trattamento illegittima.**
- • ai sensi della normativa **PENALE**: **una o più condotte che provocano una lesione della dignità o addirittura dell'incolumità di soggetti caratterizzati da una diversa appartenenza nazionale, etnica, razziale, religiosa e che sono messe in atto principalmente in ragione di uno stato di avversione nei confronti di tale appartenenza.**

## La discriminazione diretta

- Si ha quando una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto lo sarebbe in una situazione analoga e ciò solo in ragione della sua appartenenza ad una diversa razza, etnia, religione, orientamento sessuale, etc.... In tali casi il criterio da cui trae origine il trattamento svantaggioso indica in modo esplicito, o comunque inequivocabile, il fattore di rischio discriminatorio. **Ad esempio, costituisce ipotesi di discriminazione diretta un annuncio di lavoro che escluda aprioristicamente i lavoratori di nazionalità non italiana, un cartello che vieti l'ingresso in un locale a persone di razza africana o un servizio di trasporto pubblico destinato esclusivamente alla popolazione Rom.**

# Le molestie

- Si tratta di quei comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale “**aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo**”. Sono considerati dalla normativa civile antidiscriminatoria alla stregua di condotte discriminatorie. ( dlgs. 198/2006 art 26 c. 1 e 2, detto anche Codice delle pari opportunità)

## Le molestie sessuali

- l'art 26 del Dlgs 198/2006 considera assimilate alle discriminazioni le “molestie sessuali: «si tratta di 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. Sono considerate discriminazione anche quei trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti offensivi descritti o di essersi sottomesso»(art. 26, comma 1, comma 2bis).

## Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

La condotta indesiderata ed il clima aziendale sembrano porsi come condizioni essenziali entrambe per il perfezionamento della fattispecie e non come condizioni alternative.

## I comportamenti che configurano molestia sessuale

- I comportamenti molesti possono essere molto vari e diversificati, quali: battute e/o gesti volgari; apprezzamenti offensivi; attenzioni o proposte insistenti ed indesiderate; ricatto sessuale, ovvero esplicite richieste di prestazioni sessuali, anche accompagnate da minacce, dalla cui accettazione o non accettazione dipenda una decisione riguardante il lavoro; molestie ambientali, capaci di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, umiliante e ostile, anche in assenza di espliciti ricatti o richieste; atti di libidine e violenza sessuale. **In ambienti tradizionalmente maschili e maschilisti sono molto frequenti, quasi usuali, le molestie di genere, quelle, cioè, che, se pur con basso profilo socioculturale, sottolineano le differenze tra maschio e femmina come, ad esempio, il fraseggio volgare, la frase o il discorso ambiguo.**

## Tipologia di molestie sessuali

**Molestie verbali:** battute a sfondo sessuale apprezzamenti verbali, scherzi pesanti o umilianti, insulti, proposte indecenti, insinuazioni e commenti sull'aspetto esteriore dei colleghi o collaboratori.

**Molestia relazionale:** proposte esplicite o implicite di rapporti sessuali.

**Molestia visiva:** esposizioni di oggetti o immagini a chiaro contenuto sessuale.

**Molestia fisica:** contatto intenzionale con il corpo della vittima, se zona erogena violenza sessuale.

## I trattamenti meno favorevoli

- Sono considerati come **discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti molesti o di esservi sottomessi.**
- **Ordine di discriminare è discriminazione.**

## Gli atti di ritorsione

- Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime dei comportamenti molesti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione. ( art 15 l. 330/1970 e art26, c 3 del dlgs 198/06).
- Sono considerati discriminazione quei trattamenti meno favorevoli adottati dal datore di lavoro che costituiscono **reazione** ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità nel trattamento tra uomini e donne.

## Il licenziamento per ritorsione

- **Trib. Firenze sez. lavoro n. 1237/2012**

Una dipendente molestata dal capo reparto chiede al datore di lavoro che si provveda a rimuovere la situazione di lesione della sua dignità ed integrità psicofisica.

L'azienda non monitora la situazione, anzi licenzia la lavoratrice in tronco. **Viene impugnato il licenziamento come discriminatorio, viene accertata la sua nullità, con condanna alla reintegra e al pagamento del danno non patrimoniale ( euro 20.000) in favore della lavoratrice.**

## La discriminazione indiretta

- Si ha quando la differenziazione che **causa pregiudizio** sia **conseguenza dell'applicazione di criteri formalmente "neutri" ma che oggettivamente svantaggiano o discriminano una certa categoria di persone caratterizzate dalla medesima appartenenza razziale, etnica, nazionale, etc...** In questi casi la discriminazione si manifesta in modo più nascosto poiché prende in considerazione fattori apparentemente "neutri", senza riferirsi in modo diretto a quelli di rischio discriminatorio (quali la nazionalità, la razza, l'età, il genere, etc...).

## Esempi di discriminazione indiretta

- Ad esempio, un criterio di selezione che richieda il possesso della c.d. carta di soggiorno è indirettamente discriminatorio poiché postula come necessario un elemento che solo i cittadini stranieri possono avere: si tratta pertanto di un caso di discriminazione indiretta sulla base della nazionalità.
- Ancora, è discriminatorio in modo indiretto richiedere una statura minima come requisito per accedere ad un bando di lavoro laddove il parametro della statura sia regolato su medie maschili (laddove è dato pacifico che in genere i maschi sono più alti delle femmine). **Tali condotte sono giustificabili solo laddove il fine per cui vengono messe in atto sia legittimo ed il loro perseguimento avvenga tramite mezzi appropriati e necessari.**

# I vari tipi di discriminazione

- Ora procederemo con l'analisi dei vari tipi di discriminazione.

# Orientamento religioso

- A tutti i lavoratori è garantita la libertà di manifestazione del pensiero senza discriminazioni di carattere religioso (cfr. art. 1, legge 300/70, c.d. Statuto dei lavoratori) .
- Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi religiosi (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).
- Divieto per le agenzie per il lavoro e per gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati “di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base [...] al credo religioso” (cfr. art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276).
- Principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione e convinzioni personali per quanto concerne i soli ambiti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro (cfr. d.lgs. 276/03, attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) . In senso analogo è prevista la tutela rispetto alle discriminazioni dirette, indirette e alle molestie basate sull'orientamento religioso di un soggetto.

# Orientamento sessuale

- Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi legati all'orientamento sessuale (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).
- La direttiva 2000/78/CE e il relativo decreto di recepimento nr. 216/03 prevedono il principio di parità di trattamento indipendentemente dall'orientamento sessuale in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- In senso analogo è prevista la tutela rispetto alle discriminazioni dirette, indirette e alle molestie basate sull'orientamento sessuale di un soggetto.
- Per quanto riguarda il comparto dell'informazione, il Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 44, che ha recepito la direttiva europea 2007/65/CE in materia di coordinamento delle norme e prassi riguardanti l'esercizio delle attività televisive, ha previsto espressamente che le comunicazioni commerciali non possano comportare né promuovere discriminazioni fondate, oltre che sugli altri fattori di rischio discriminatorio fin qui menzionati, anche su quello afferente all'orientamento sessuale di un soggetto.

# Genere

- “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 adeguata protezione” (cfr. art. 37 Cost.).
- • Tutela contro i trattamenti discriminatori relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai demansionamenti, alle assegnazioni professionali dettati da motivi legati al genere (cfr. artt. 15 e 16, St. Lav.).
- Codice Pari Opportunità d.lgs. 198/2006

## Esempi discriminazione diretta di genere

- Il rifiuto del datore di lavoro di assumere una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza;
- Non prorogare il rapporto di lavoro ad una lavoratrice con contratto a t. d. nel periodo di maternità laddove ad altri soggetti nelle medesime condizioni contrattuali viene fatto.
- N.B. Il D. Lgs 198/06 (codice per le Pari Opportunità ) all'art. 25 comma 2bis recita ( come aggiornato dal d.lgs 5/10) :“ Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.”

## Esempi di discriminazione indiretta di genere

- Avviso pubblico con la richiesta del possesso di requisiti non pertinenti e non necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa .(es." Richiesta possesso Pat. B per lo svolgimento del lavoro di Assistente Sociale").
- Avviso per l' attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO), che non tiene conto delle assenze legate alla maternità o alla paternità (Nel periodo di protezione previsto dalla normativa vigente in materia).
- Avvisi pubblici che richiedono il possesso di determinati requisiti ( fisici, professionali ,l'esclusione di tipologie contrattuali, es : part time, ecc.) non pertinenti alle mansioni da svolgere e /o che avvantaggino un lavoratore rispetto ad una lavoratrice o viceversa, oppure un gruppo di lavoratori/trici rispetto ad un altro in posizione analoga.

**DISTINZIONE TRA DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI E COLLETTIVE**

Tutela discriminazione di  
Genere,  
A chi rivolgersi?

**La Consigliera di Parità**, quale authority a tutela del principio costituzionale antidiscriminatorio, che, a norma degli artt. 36 ss. del D. Lgs. 198/2006, può assistere o agire in giudizio per conto del/la lavoratore/ce discriminato/a o con atto autonomo ad adiuvandum, ai sensi dell'art. 105 c.p.c. secondo le modalità previste dall'art. 419 c.p.c.;

**Le Organizzazioni sindacali** investite su ricorso del/la lavoratore/ce o, per sua delega;

**Nelle PP. AA., laddove siano costituiti, ai CUG** "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

## Conciliazione e azione informale

- La Consigliera di Parità, **pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione.** Può convocare il datore di lavoro al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo.
- (Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti del/la lavoratore/ce e migliori il clima aziendale. Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalle Consigliere ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti).
- La conciliazione per essere immediatamente esecutiva, può essere depositata all' Ispettorato territoriale del lavoro.

## Conciliazione formale e azioni

- Conciliazione – ex art. 410 c.p.c. art. 66 d.lgs 2001/ 165 (Strumento che, finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti del lavoro presso l' Ispettorato territoriale del lavoro davanti ad una Commissione di conciliazione, può essere promosso sia dal singolo che dalla Consigliera di Parità provinciale o regionale su delega della lavoratrice o del lavoratore interessati, **in caso di denuncia di una discriminazione di genere**).
- In sede giudiziaria (saltando il tentativo di conciliazione – Procedimento d'urgenza o per fallimento del tentativo di conciliazione), vale a dire davanti al Tribunale.

# Disabilità

- Per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole (cfr. art. 2 Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità).
- • Sugli Stati parti della Convenzione vige l’obbligo di adottare tutte le misure, incluse quelle legislative, idonee a modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità e di adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata (cfr. art. 4 Conv. ONU).

# La disabilità

- In materia di lavoro e occupazione, l'art. 27 della Convenzione prevede che gli Stati membri si impegnino al fine di “vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro”.
- La legge 1° marzo 2006, n. 67, Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazione, introduce una nozione generale di discriminazione (sul modello di quella contenuta nell'art. 43, 1° comma, d.lgs. 286/98, Testo unico sull'immigrazione).
- La tutela contro le discriminazioni fondate sulla disabilità si svolge nelle forme previste dall'art. 28, d.lgs. 150/2011 (azione civile contro la discriminazione), rito sommario di cognizione e non più dal procedimento cautelare, art. 44 del T.U. imm.

## La giurisprudenza

- Il Tribunale di Milano con ordinanza del 10 gennaio 2011 ha condannato la pubblica amministrazione per discriminazione nei confronti di alunni disabili, i quali si erano viste ridurre le ore di sostegno scolastico;
- il Tribunale di Roma con ordinanza del 10 ottobre 2011 dichiara che è stata compiuta una discriminazione indiretta a danno dei potenziali utenti disabili, dal momento che un'azienda di trasporto pubblico utilizza, per una tratta extra urbana, mezzi inadeguati all'uso di persone portatrici di handicap, discriminazione motivata dal trattamento di sfavore nei confronti della categoria e dalla concreta lesione di valori inerenti alla persona quali la dignità e l'eguaglianza sostanziale;
- lo stesso Tribunale di Roma, con ordinanza del 24 ottobre 2011 definisce le barriere architettoniche, nello specifico le scale, come fonti di discriminazione

## La giurisprudenza in ambito lavorativo

- La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza del 29 novembre 2012, ha condannato un dirigente del laboratorio dell'azienda USL Valle d'Aosta alla cessazione di comportamenti e atteggiamenti discriminatori, molesti e vessatori nei confronti di una collega portatrice di handicap con invalidità al 100% e al risarcimento del danno. Nella fattispecie in esame il Tribunale ha osservato che ricorrono tutte e tre le tipologie di discriminazione delineate dall'articolo 2 del d.lgs. 216/2003, attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro: c'è discriminazione diretta perché la ricorrente è stata trattata, a causa della sua condizione di disabilità, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in situazione analoga (attraverso l'esclusione dai turni di guardia notturna, l'imposizione di una dichiarazione di scarico di responsabilità, l'esclusione dalle occasioni di aggiornamento professionale dedicate al personale del laboratorio e la valutazione annuale illegittimamente bassa.)

## La giurisprudenza in ambito lavorativo

- C'è discriminazione indiretta perché un criterio apparentemente neutro (quale la presenza, nella stanza adibita alle guardie notturne, di una poltrona letto e di una scrivania di altezza adeguata a persone normodotate) ha messo la ricorrente, a causa della sua condizione di disabilità, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai suoi colleghi e, infine, ci sono, evidentemente, le molestie perché la ricorrente è stata fatta oggetto ripetutamente di comportamenti indesiderati, a causa della sua condizione di disabilità, con lo scopo e con l'effetto di violare la sua dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. A nulla è servito il tentativo di difesa del convenuto, anche perché si ricorda che, per aversi discriminazione, diretta o indiretta, **è irrilevante l'elemento soggettivo ed è sufficiente il fatto oggettivo della discriminazione, a prescindere da qualsiasi intento discriminatorio dell'autore dei comportamenti lesivi.**

## La giurisprudenza in ambito lavorativo

- Il Tribunale di Catania e il Tribunale di Pisa, con ordinanze rispettivamente del 2 agosto 2012 e del 16 aprile 2015, ha dichiarato la nullità del licenziamento della ricorrente, disabile, da parte della convenuta presso cui lavorava, in quanto, seppur formalmente giustificato da ragioni di natura organizzativa, il licenziamento in realtà era motivato da ragioni discriminatorie. **In particolare nel ricorso presentato al Tribunale di Pisa la ricorrente lamentava che il datore di lavoro non aveva adottato accomodamenti ragionevoli nel luogo di lavoro, vale a dire, le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, ma che garantiscono alle persone disabili il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali**

direttiva 2000/78/CE, parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, all'articolo 5, "soluzioni ragionevoli per i disabili"

- A proposito di tali misure una «pietra miliare» sul tema è la sentenza **dell'11 aprile 2013, con cui la Corte di giustizia dell'Unione europea**, in occasione del ricorso di due lavoratrici che lamentavano l'ingiusto licenziamento per assenze dovute alla condizione di disabilità e il mancato accoglimento da parte del datore di lavoro delle loro richieste di riduzione d'orario, ha fornito un'interpretazione particolarmente ampia del concetto di soluzione ragionevole, decretando che anche la modifica dell'orario lavorativo rientrava tra queste soluzioni atte a promuovere l'uguaglianza dei disabili nel luogo di lavoro. Nel dettaglio, la Corte ha stabilito che i principi espressi nella direttiva 2000/78/CE e nella Convenzione ONU fanno riferimento a soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative, **con la conseguenza che anche la riduzione dell'orario di lavoro può costituire uno dei provvedimenti di adattamento, dal momento che per le lavoratrici in questione il lavoro a tempo parziale è l'unica modalità di espletamento della prestazione compatibile con la loro condizione soggettiva, sempre che tale adattamento non rappresenti per il**

## Nozione di handicap

- In tale sentenza inoltre, la Corte ribadisce la nozione di handicap, fornendone però una definizione più orientata alle conseguenze dello stato di salute, affermando che il concetto di handicap ai sensi della direttiva 2000/78/CE «include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione di lunga durata, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, interagendo con barriere di diversa natura possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

# Obesità

- Questa definizione più generale e che si focalizza sulle conseguenze ha ampliato la portata della nozione di handicap, rendendo possibile l'inclusione, all'interno del concetto di disabilità, anche dell'obesità. Ciò in particolare è stato stabilito con una sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea che ha dichiarato che il fattore di discriminazione vietato handicap può concretizzarsi anche nella forma dell'obesità patologica e vi deve quindi essere una tutela per il lavoratore, come stabilito dalla direttiva di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Le condotte di  
discriminazione  
su base razziale,  
etnica o religiosa  
penalmente  
rilevanti

- **Reato di istigazione alla commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione sino ad un anno e sei mesi o con la multa sino ai 6.000 euro ai sensi art. 3, comma 1 lett. a), legge 654/1975;
- **Reato di commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione sino ad un anno e sei mesi o con la multa sino ai 6.000 euro ai sensi art. 3, comma 1 lett. a), legge 654/1975;
- **Reato di incitamento alla commissione di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione da sei mesi a quattro anni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), legge 654/1975;
- **Reato di commissione di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi:** punito con la pena della reclusione da sei mesi a quattro anni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), legge 654/1975;

## Circostanza aggravante

- Previsione di una **CIRCOSTANZA AGGRAVANTE** (comportante un aumento della pena fino alla metà) applicabile per quei reati, punibili con una pena diversa da quella dell'ergastolo, quando siano commessi per finalità di discriminazione o per motivi di odio etnico, nazionale, razziale o religioso: “Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità, la pena è aumentata da un terzo alla metà ” (cfr. art. 3, comma 1, legge 122/1993). I reati aggravati dalla circostanza della finalità di discriminazione o di odio etnico sono procedibili d'ufficio, senza che per la loro perseguibilità la vittima debba sporgere necessariamente querela contro l'autore della condotta (cfr. art. 6, comma 1, legge 122/1993).

## Il modello generale di tutela giudiziaria antidiscriminatoria

- **L'art. 28, d.lgs. 150/11 prevede che tutte le controversie in materia di discriminazione attinenti:**

- ai fattori di discriminazione di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 286/98 (razza e religione),

- a quelli basati sull'appartenenza razziale o etnica di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 215/2003,

- a quelli collegati al credo religioso o alle convinzioni personali, l'età, la disabilità o l'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro di cui all'art.4 del d.lgs. 216/03,

- a quelli di genere nell'ambito dell'offerta di beni e servizi di cui all'art. 55-quinques del codice per le pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198) ,

- a quelli attinenti alle condizioni di disabilità di cui all'art. 3, legge 67/2006 (che già di per sé faceva espresso rimando alla tutela offerta dall'art. 44, d.lgs. 286/98).

**vengano sottoposte alla disciplina del rito sommario di cognizione di cui al capo III bis del titolo I del libro quarto del codice di procedura civile (artt. 702-bis, ter e quater c.p.c.). Vedi sito tribunale di Torino**

## La tutela del benessere lavorativo

- La prevenzione dei fenomeni discriminatori e del mobbing è economicamente conveniente: i lavoratori molestati o mobbizzati si assentano dal lavoro, etc. si ammalano.
- Ne deriva che il benessere del lavoratore e il rispetto per la sua dignità non sono solo questioni di «sicurezza sul lavoro», ma anche condizioni che producono ulteriore benessere e produttività.

# Tutela del benessere lavorativo

- Fare riferimento al codice di condotta aziendale.
- La figura del Consigliere di Fiducia opera in un'ottica di promozione del benessere, attraverso un'analisi che favorisce l'individuazione di strategia di cambiamento e miglioramento organizzativo, per fare della complessità una risorsa.
- Caratteri dell'azione del Consigliere di Fiducia

terzietà

autonomia

segretezza

## Le funzioni del Consigliere di Fiducia

- Informazione e formazione dei lavoratori, inclusi i dirigenti, sulle fattispecie trattate, sugli strumenti di tutela, sulle responsabilità.
- Prevenzione dei fenomeni mobbing e molestie attraverso monitoraggio e formazione.
- Attività di consulenza comprendente approfondimenti suggerimenti e possibilità di intervento.
- Contribuisce alla soluzione del caso, tramite l'attivazione di procedure informali, o nel caso di insuccesso di procedure formali.

# Tutela del benessere lavorativo (PENALE)

## Art 41 Codice Pari Opportunità

Le discriminazioni di genere nell'accesso, nella progressione della carriera, nel trattamento retributivo sono reato.

Art 610 c.p. violenza privata

Art 572 c.p. maltrattamenti

Art 582 c.p. lesioni volontarie

## Tutela del benessere lavorativo (PENALE)

**Il mobbing non ha nel diritto penale una precipua fattispecie criminosa, di conseguenza di volta in volta il mobbing deve rientrare in fattispecie diverse.**

- Alla stato attuale i fatti di mobbing possono assumere specifica rilevanza solo ove la condotta vessatoria integri gli estremi di specifici reati, quali:
- Art 594 c.p. ingiuria
- Art 595 c.p. diffamazione lesione della reputazione di un soggetto
- Art 660 c.p. molestia o disturbo alle persone
- Art 610 c.p. violenza privata
- Art 609 bis c.p. e seg violenza sessuale
- Art 582-583 c.p. lesioni, in ragione dell'indebolimento permanente della funzione psichica
- Art 572 c.p. maltrattamenti, tale disposizione, tra le varie ipotesi, sanziona chiunque maltratta una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte.

## Le pari opportunità per tutti

- Divieto di discriminazioni per condizioni personali: religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale d.lgs. 216/03, attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Legittimazione di associazioni e sindacati, consigliera di parità.
- Divieto di discriminazione diretta e indiretta.
- Le molestie sono trattate come discriminazione.
- Parziale onere della prova c'è una sorta di alleggerimento dell'onere probatorio in capo al ricorrente, il quale ha il solo onere di fornire elementi (di qualsiasi tipo, anche di carattere statistico) da cui si possa presumere l'esistenza di una condotta discriminatoria. Spetterà a questo punto al convenuto l'onere di provare che la condotta discriminatoria imputatagli non sussiste.