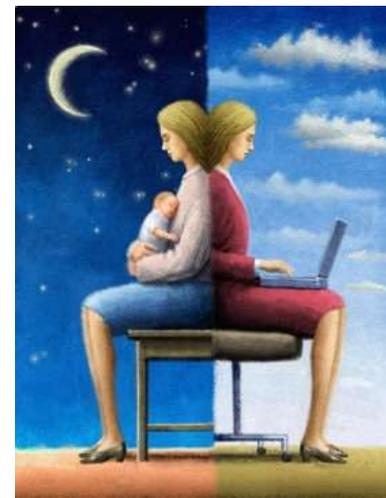


Elena Pasqualetto - Università degli Studi di Padova - 2018

# **PARI OPPORTUNITA'** **e CONTRASTO alle** **DISCRIMINAZIONI e al MOBBING** **nella PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**



# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Parità di genere nelle P.A.:

tema non troppo presente nel dibattito pubblico:

\* si discute quasi solo di conciliazione vita-lavoro, come se fosse (o dovesse restare) un problema femminile

....forse perché opinione comune: non c'è un problema di divario tra u. e d. (a differenza del settore privato)

# **PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Ma è veramente così? Quante sono le d. occupate nel p.i.?

Che tipo di posizioni ricoprono?

Guadagnano quanto gli u.?

Ci sono discriminazioni in fase di carriera?

E quali strumenti l'ordinam. predispone per prevenirle, combatterle e garantire le pari opportunità?

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Ultimo **Conto annuale della Ragioneria dello Stato** sul p.i.  
(anno **2016**)

Lav. con contratto a tempo indeterminato (la «forma comune»)

Uomini: **1.408.366**

Donne: **1.939.398**

Variamente distribuiti nei diversi settori: ad es. nella **Scuola**

- a tempo pieno U: **226.000**; D: **839.000**
  - a tempo parziale fino al 50% U: **2.200**; D: **8.900**
  - a tempo parziale oltre il 50% U: **3.800**; D: **24.970**
- in totale U: **232.000**; D: **873.000** <sup>4</sup>

# **PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE**

## **Regioni e autonomie locali**

- a tempo pieno **U: 202.000; D: 195.000**
- a tempo parziale fino al 50% **U: 5.300; D: 6.800**
- a tempo parziale oltre il 50% **U: 7.000; D: 28.600**

**in totale: U: 214.000; D: 231.000**

# **PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE**

## **CONTRATTI FLESSIBILI**

Tempo determinato	<b>U: 30.586</b>	<b>D: 54.323</b>
Somministrazione di lavoro	<b>U: 4.262</b>	<b>D: 7.346</b>
LSU	<b>U: 7.013</b>	<b>D: 5.276</b>
CFL	<b>U: 59</b>	<b>D: 59</b>
Telelavoro	<b>U: 1.265</b>	<b>D: 2.943</b>
 Nelle Regioni ed EE.LL. a tempo determinato:		
	<b>U: 9.693</b>	<b>D: 16.843</b>

# **PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE**

## **GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA**

Totale comparti	<b>U: 13.417.018</b>	<b>D: 18.636.060</b>
Nelle Regioni ed EE.LL.	<b>U: 1.901.603</b>	<b>D: 2.379.996</b>

## **...PER MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLI**

Totale comparti	<b>U: 1.149.040</b>	<b>D: 8.277.503</b>
Nelle Regioni ed EE.LL.	<b>U: 86.356</b>	<b>D: 785.296</b>

## **GIORNI DI FERIE**

Totale comparti	<b>U: 36.380.058</b>	<b>D: 27.492.801</b>
Nelle Regioni ed EE.LL.	<b>U: 6.431.893</b>	<b>D: 6.690.665</b>

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

E' provato che le d. sono più degli u.

Vi è, anzi, la tendenza ad una crescita della percentuale di lavoratrici

- \* In alcuni settori, come SSN e Scuola e, si sfiorano il 65 e l'80%
- \* In altri (Ministeri, Presidenza del Cons. dei Ministri, carriera prefettizia) il personale femminile ha superato da alcuni anni la metà degli occupati. *Trend* che tende a consolidarsi.

# **PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE**

- \* In un terzo gruppo (agenzie fiscali, enti di ricerca, università, magistratura): incremento della presenza femminile, che si attesta su valori sempre più vicini alla parità di genere
  
- \* Tra i settori nei quali l'occupazione femminile è tradizionalmente molto bassa, la presenza delle d. rimane tuttora fortemente limitata (valori compresi tra il 5 e il 7%): così Vigili del fuoco, Corpi di polizia e Forze armate.



# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Perché questa significativa presenza?

1) le d. spesso scelgono il settore pubblico, in quanto più *family - friendly* rispetto al privato:

- orario di lav. contenuto o meglio distribuito
- (fino a qualche anno fa) diritto al part-time
- permessi e congedi
- stabilità dell'impiego (*mito* che si rafforza con la rif. Madia)

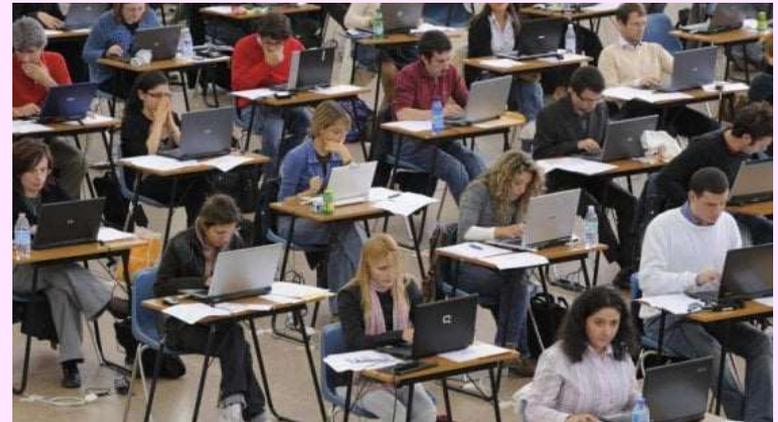


....elementi che da sempre «compensano» le **ridotte chances di carriera** (anche qui c'è il *glass ceiling*)

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

2) ma c'è un altro motivo:

La selezione per **concorso** (art. 97 Cost), quale «*meccanismo di selezione tecnica e neutrale dei più capaci*» (Corte cost. n. 1/1999), di fatto avvantaggia le d.



....che sono, tra l'altro, mediamente **più scolarizzate degli u.**

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Da qualche anno «**sorpasso delle d. nell'istruzione**»: esse investono *consapevolmente* nell'istruzione con l'obiettivo di procurarsi adeguate **occasioni di lavoro di lungo periodo**

Nonostante ciò, le d. sono :

- spesso occupate in settori e professioni meno pagate,
- relegate, anche nel sett. pubblico, a mansioni che richiamano **attività domestiche e di cura** o, tutt'al più, di **insegnamento e segreteria**

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Se dunque la percentuale femminile in relazione all'insieme del personale della P.A. è preponderante,

ben diversa è la situazione nel caso dei **ruoli dirigenziali** e di **vertice della pubblica amministrazione**.

► ► riflessi sulle **retribuzioni** delle d.: mediamente più basse di quelle degli uomini

Se infatti, (art. 37 Cost.) la d. ha diritto alle **«stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»**, si tratta cmq di un diritto che spetta ....

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

.... «*a parità di lavoro*»:

- ▶▶ se il lavoro, cioè le **mansioni** e quindi la qualifica, sono diversi, è legittimo che la d. sia pagata meno



...si torna al problema del *glass ceiling* e delle soluzioni da adottare per superarlo, garantendo veramente le PO

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

A riprova del fatto che il *glass ceiling* c'è anche nel p.i.

→ da qualche anno Min. lavoro (di concerto con Min. Economia e Finanze) pubblica un decreto nel quale individua **i settori e le professioni con elevato tasso di disparità u.-d.:** quello che supera almeno del **25%** la **disparità media u.-d.** (che è del **9.9%**), al fine dell'individuazione dei «lav. svantaggiati»

Ultimo è il d.m. 10/11/2017 (per le assunzioni del 2018, riferito però a dati del 2016)

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

SETTORI con elevato tasso di disparità:

Servizi generali della PA → **U: 66,8%** **D: 33,2%** (TdD 33,7%)

PROFESSIONI con elevato tasso di disparità:

**Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati della PA, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizz. di interesse nazion. e sovranazion. → U: 57,2%** **D: 42,8%** (TdD 14,4%)

...oltre alle PROFESSIONI nelle forze armate (TdD superano il 90%)

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

## Art. 51 Cost.

*«tutti i cittadini **dell'uno e dell'altro sesso** possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di **eguaglianza**, secondo i requisiti stabiliti dalla legge»*

*«a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra u. e d.»*

► ► né la legge, né le P.A. (con i bandi di concorso) possono prevedere criteri che discriminano, anche solo indirettamente, le d.

Cfr. art. 35 TUPI e art. 31 CPO

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

**Art. 31 CPO:** divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici

*«la d. può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge»*

norma superflua?

serve a rinnegare esplicitamente regole e prassi del passato.....

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Nel periodo fascista: d. estromesse prima dal p.i., poi anche dal lavoro privato

Marginalizzate anche nel settore scuola  
(no presidi di scuole medie,  
no insegnamento storia-filosofia-economia)



Possibile esclusione da tutti i settori (o limitazioni percentuali all'accesso) attraverso i bandi di concorso

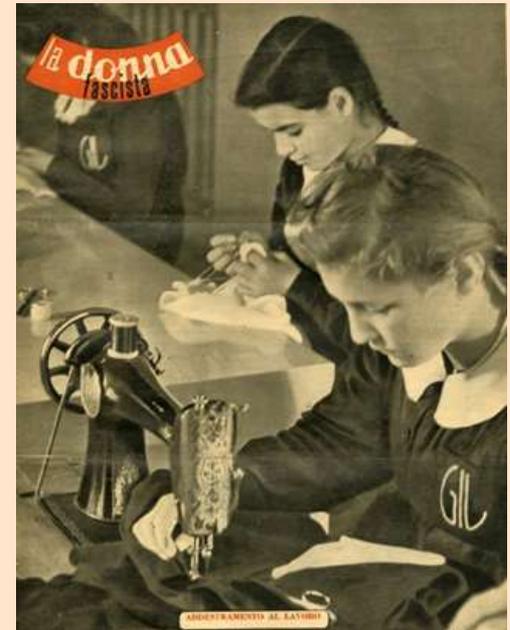
Limitazioni anche nel lav. privato.....tranne che per lavori  
*«particolarmente adatti alle d.»*...

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Salari delle d. più bassi del 50% di quelli maschili

Sottoclassificazione del lav. femminile

Nessuna protezione del lavoro a domicilio  
→ supersfruttamento delle d. nel lavoro  
dentro le mura domestiche



Vicenda esemplare: accesso delle d. in **magistratura** (ammesse solo nel 1963; la Corte cost. già nel 1960 aveva dichiarato incostituz. la l. del 1919 che vietava tale accesso)

## P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Cfr. anche art. **27 CPO**: vieta tutte le D. nell'accesso al lav. e prevede, tra l'altro, che

*«nei concorsi pubblici e nelle forma di selezione attuate, anche a mezzo terzi, da datori di lav. privati e PA la prestazione richiesta deve 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 lav. o della prestazione»

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Cfr. anche art. 25, co. 2, CPO:

**Discriminazione indiretta:** *«quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportam. apparentemente **neutri** mettono o **possono** mettere i lav. di un determinato sesso in una posizione di **particolare svantaggio rispetto a lav. dell'altro sesso**»*

*«salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lav., purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»* → c.d. **test di proporzionalità**

## P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

In realtà D. indirette molto frequenti, almeno in passato

Caso «classico» del bando (o legge) che richiede un'altezza uguale per u. e d. e crea una D. indiretta

Cfr. Corte cost. n. 163/1993:

è discriminatorio il requisito indifferenziato di *statura min.* di 165 cm previsto da una legge della Prov. di Trento per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Oggi però **art. 31, 2° co., CPO:**

*«**l'altezza** delle persone non costituisce motivo di D. nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardi quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza (...)*»



# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Ma ci sono altri **criteri potenzialmente discriminatori** in fase di accesso:

Cfr. Cons. Stato, sez. IV, 27/4/2012:

è indirettamente discriminatoria la previsione, in un bando di concorso, di un identico punteggio per d. e u.

in prove di idoneità fisica,



nelle quali si valuta il rendimento in attività che comportano sforzo fisico

## P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Cfr. caso del bando di un Comune che richiedeva il possesso della patente A per la copertura di due posti di agente della Polizia Municipale:



In primo grado: TAR Sardegna – Cagliari  
(adito dalla Consigliera di parità della Reg. Sardegna, *ex art.* 37, co. 2, CPO) dà ragione alla ricorrente:

- si tratta di **D. indiretta** a danno delle lavoratrici; requisito non necessario e sproporzionato allo scopo da perseguire
- sarebbe stato suff. imporre ai vincitori di acquisire, entro un congruo termine, la patente A

## P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

In secondo grado il Cons. di Stato, sez. V, 10 maggio 2010, n. 2754, riforma la decisione:

- \* **non** si tratta di D. indiretta in quanto il requisito di partecipazione risulta **strumentale** al perseguimento di **interessi pubblici** non suscettibili di essere appagati con idonei mezzi alternativi
- \* vi è infatti un'esigenza pubblica di **celere e sicuro reclutamento**, che non può essere soddisfatta con una clausola che potrebbe incidere negativamente sulla **celerità** e sulla **sicurezza** dell'effettivo reclutamento

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA NORMATIVA

Norme nel **TUPI** (d.lgs. 165/2001) sul lavoro delle d.:

**Art. 1**, co. 1, lett. c): tra gli **obiettivi** perseguiti con la riforma c'è quello di garantire

*«pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di **discriminazione** e di **violenza morale o psichica**»*

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA NORMATIVA

Binomio **pari opportunità** e divieto di **discriminazioni** ritorna nell'**art. 7, co. 1:**

*«Le P.A. garantiscono parità e pari opportunità tra u. e d. e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa»...*

non solo al **genere**



ma anche all'**età**, all'**orientamento sessuale**, alla **razza**, all'**origine etnica**, alla **disabilità**, alla **religione** o alla **lingua** (mancano altri fattori ma...)

# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA NORMATIVA

e ciò in riferimento a:

- **accesso al lavoro**
- **trattamento e condizioni di lav.**
- **formazione professionale**
- **promozioni**
- **sicurezza sul lavoro**



# P.I. ED OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA NORMATIVA

Inoltre le P.A.

*«garantiscono un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo**»*

*«si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di **violenza morale o psichica al proprio interno**» (non è usata la parola mobbing ma...)*

▶▶ Vietate non solo le D. **di genere** ma anche **di altro tipo** (cfr. ricca normativa antidiscriminatoria, sia interna che eurounitaria)

# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Ancora, **art. 7, co. 3**: le P.A. individuano criteri certi di **priorità nell'impiego flessibile del personale**

purchè compatibile con l'organizz. degli uffici e del lavoro

a favore dei dipendenti in situazioni di **svantaggio** personale, sociale e **familiare** e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato

→ occhio di riguardo verso le d.  
nella concessione di

**part-time / telelavoro / lavoro agile**



# PUBBLICO IMPIEGO ED OCCUPAZIONE FEMMINILE

Infine **art. 7, co 4**:

le PA curano la **formazione** e l'**aggiornamento** del personale  
(anche dei dirigenti)

garantendo l'adeguamento dei programmi formativi

al fine di contribuire allo sviluppo della **cultura di genere  
della PA**

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sempre nel TUPI: **art. 57** «Pari opportunità» (riscritto dal «Collegato lavoro» del 2010):

**obbligatoria** costituzione del **CUG: Comitato unico di garanzia** per le PO, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le D.

Sostituisce, incorporandoli, i Comitati per le PO e i Comitati paritetici sul mobbing (costituiti in applicazione della contratt. collettiva), assumendone tutte le funzioni, così come previste dalla legge o dai c.coll. stessi

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

I **Comitati per le PO** erano stati costituiti, a seguito dell'invito di cui agli artt. 33 d.P.R. 267/87 e 16 d.P.R. 395/88, di regola mediante la contr. coll., e quindi erano duplicati (uno per la dirigenza e uno per gli altri lavoratori)

Dal 2002 sempre la contr. coll. aveva previsto la costituzione dei **Comitati paritetici sul mobbing**, anche questi duplicati

L'unificazione dovrebbe favorire l'efficacia della loro azione, semplificarne l'organizzazione e ridurre i costi di gestione

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il **CUG** ha composizione paritetica

E' formato da:

- 1 membro designato da ciascuna della OO.SS. maggiorm. rapp. a livello di PA
- un pari n° di rappresentanti della PA

Il Presidente è designato dalla PA

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Critiche per il fatto che non tiene conto della composizione variegata del personale in alcune PA

Cfr. però **Direttiva 4 marzo 2011** (Ministro PA e Ministro PO) «Linee guida sul funzionamento dei CUG»

punto 3.1.1.: nei CUG delle PA dove coesistono lavoratori contrattualizzati e non

... devono essere rappresentate tutte le componenti

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il **CUG** ha compiti

- propositivi
- consultivi
- di verifica



Collabora con la Consigliera /ere di parità

Contribuisce **all'ottimizzazione della produttività del lav. pubblico** (*mantra* rif. Brunetta!!),  
migliorando l'**efficienza** delle prestazioni collegata alla creazione di un ambiente di lavoro....

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

... nel quale:

- 1) sia rispettato il principio di **PO**
- 2) sia garantito il **benessere organizzativo**
- 3) si contrastino le **D** (in qualunque forma)  
e le **violenze morali e psichiche**  
nei confronti dei lavoratori

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

La mancata costituzione del CUG è fonte di **responsabilità** a carico dei **dirigenti** incaricati della gestione del personale

È la cd. responsabilità dirigenziale o gestionale attinente al raggiungimento degli obiettivi (con possibili sanzioni che incidono sull'incarico)

# PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Prendendo spunto dalle competenze del CUG, approfondiamo il discorso sulle **PO** e le **azioni positive**

Infatti Direttiva 4 marzo 2011:

tra i compiti **propositivi** del CUG: predisposizione di **piani di azioni positive**

tra i compiti di **verifica**: quella sui **risultati delle azioni positive**

# PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Ma cosa si intende per pari opportunità?

esigenza che alle d. non sia garantita solo un'eguaglianza di tipo formale



*ex art. 3, 1° co., Cost.:*

*«tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali di fronte alla legge, senza distinzione di sesso....»*

*o ex art. 37, 1° co., Cost.: «la d. lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni...»*

## PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Infatti c'è anche l'art. 3, 2° co., Cost., sull'eguaglianza sostanziale:

Lo Stato **deve rimuovere gli ostacoli** affinché l'eguaglianza, che può essere di fatto compromessa, sia **effettivamente garantita**

Né può adottarsi, nei confronti delle d., una logica meramente protettiva (cfr. art. 37, 1° co., Cost. sulla protezione delle lav. madri e normativa fino agli anni '70)

→ può rivelarsi controproducente

# **PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE**

Prima legge che affronta organicamente il problema delle **effettive** disparità di trattamento (= discriminazioni):

- l. 903/1977

- seguita dalla l. 125/1991: promuove le PO anche attraverso le azioni positive

Oggi le due leggi trasfuse nel **CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'**: d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in attuazione della direttiva 2006/54/Ce

# PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Art. 1 CPO:

il CPO contiene misure volte ad **eliminare ogni D. basata sul sesso**

che abbia come **conseguenza** o come **scopo** la compromissione o l'impedimento dell'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico-economico-sociale-culturale-civile (e in ogni altro campo)

La PdT e di opportunità tra d. e u. deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'**occupazione**, del **lavoro** e della **retribuzione**

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NEL CPO

Il CPO (privato e pubblico): prima parte dedicata

ai **divieti di D bidirezionali** (no D. alla rovescia)

art. 27: nell'accesso al lav., alla formazione e promoz. profess. e nelle condizioni di lav.

art. 28: in materia retributiva

art. 29: nella prestazione lavorativa e nella progressione in carriera

art. 30: nell'accesso alle prestazioni previdenziali

art. 31: nell'accesso agli impieghi pubblici

Specificazione di quanto già desumibile dall'**art. 15 St. lav.**



# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 25: sono vietate sia le D. dirette che quelle indirette

**DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** è tale

«qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto o comportamento, nonché **l'ordine** di porre in essere un atto o un comportam., che produca un effetto pregiudizievole discriminando **le lavoratrici o i lavoratori** di in ragione del loro  **sesso**  e, cmq, **il trattam. meno favorevole** rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga»

→ **conta l'effetto**, mentre non è richiesto l'INTENTO discriminatorio

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:

*«quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportam. **apparentemente neutri** mettono o possono mettere i lav. 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, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»*

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

**D. indirette** non in fase di accesso possono essere quelle fondate su:

- \* formazione professionale e adattabilità ad orari e luoghi di lavoro variabili: penalizzano le **d.**
- \* enfaticizzazione di qualità tipiche del sesso maschile (es. forza fisica), talora adottate nei sistemi di classificazione del personale
- \* o criteri che penalizzano i *part-timers* (spesso d.)

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE e LE MOLESTIE

art. 26: sono considerate D.

le **MOLESTIE**

comportamenti indesiderati, posti in essere

**per ragioni connesse al sesso**, aventi

lo SCOPO oppure l'EFFETTO

di: 1) **violare la dignità di una lavoratrice/tore**

o di: 2) **creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,  
umiliante od offensivo**

Non è identificazione tra M. e D., ma **equiparazione**

**Indesiderabilità** = mancato gradimento (occorre sia  
conosciuto? o almeno prevedibile?)

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE e LE MOLESTIE

Sono considerate D. (art. 26)

anche le **MOLESTIE SESSUALI**



comportamenti indesiderati, **a connotazione sessuale**, espressi  
in forma fisica, verbale o non verbale, aventi  
lo SCOPO oppure L'EFFETTO

di: 1) violare la dignità di una lavoratrice/tore

o di: 2) creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,  
**umiliante od offensivo**

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE e LE MOLESTIE

Nel 2010 l'**art. 26** CPO è stato integrato:

nuovo **co. 2-bis**: sono considerate D. *«i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice/tore per il fatto di aver rifiutato le molestie (sessuali e non) o di esservi sottomessi»*

**co. 3**: sono considerati D. *«quei trattam. sfavorevoli da parte del datore che costituiscono reazione ad un reclamo o ad un'azione volta a ottenere il rispetto del pr. di PdT tra u. e d.»*

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE e LE MOLESTIE

Nuovo **co. 3-bis** (dal 2017): chi agisce in giudizio contro le molestie (sessuali o non) non può essere

- \* sanzionato
- \* demansionato
- \* licenziato
- \* trasferito
- \* sottoposto ad altra misura avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lav.

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE e LE MOLESTIE

Tutti gli atti, i patti, i provvedimenti datoriali ritorsivi o cmq legati al rifiuto o alla sottomissione alle molestie sono **nulli**

Le tutele però non operano se si accerta (con sentenza di 1° grado) che il lav. denunciante è colpevole di calunnia e diffamazione o se, cmq, emerge l'infondatezza della denuncia

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

Difficoltà di prova della D:

**Cass., sez. lav., 12/10/2018, n. 25543**

**Spetta alla lav. dimostrare di essere discriminata rispetto ai colleghi uomini**

La lav. che si ritenga lesa per l'inosservanza, da parte del datore di lav., del principio della PdT, deve dimostrare i fattori e gli elementi di prova in base ai quali il giudice possa ragionevolmente presumere la sussistenza di una D. diretta o indiretta.

# **I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA**

**Corte app. L'Aquila, sez. lav., 09/11/2017, n. 614**

**La maternità in quanto tale non è prova presuntiva del L. discriminatorio**

In assenza di elementi, anche di natura presuntiva, deve **escludersi un sicuro collegamento eziologico tra la condizione di lav. madre ed il L.**

Il solo riferim. alla condizione di lav. madre ed alla *consecutio* temporale tra gli eventi denunciati appare insuff. al fine di far ritenere occultato un motivo illecito dietro le motivazioni del recesso esplicitate dal datore

(nel caso la lav. aveva addotto quale motivo della D. nel fatto di essere una lav. madre e dal rapporto di contiguità cronologica tra la nascita dei tre figli e le vicende lavorative successive).

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

Cass., sez. lav., 05/04/2016, n. 6575

Il L. basato sull'intenzione della lav. di sottoporsi a pratiche di fecondaz. assistita è una D. basata sul sesso.

La D. – diversam. dal motivo illecito – opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lav. **quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta** ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro.

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

**Trib. Aosta, 05/01/2016**

Va risarcita la lav. con **retribuzione inferiore** a quella dei colleghi maschi di minore livello

...posto che costituisce **D. diretta fondata sul sesso** il riconoscimento ad una d. con qualifica di dirigente di un trattamento retributivo inferiore a quello attribuito a dipendenti con qualifica di quadro o comunque con inquadr. inferiore, **irrilevante essendo l'intenzionalità della condotta deteriore**, va riconosciuto, ove ricorra detta D., il risarcim. del danno nella misura delle differenze retributive.

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

**Trib. Catanzaro, sez. I, 29/04/2015, n. 444**

Costituisce D. riservare un trattamento meno favorevole a una **lav. madre** rispetto agli altri apprendisti, quando questo è connesso **causalmente** con la fruizione del congedo di maternità e la conseguente proroga del termine di scadenza del periodo di formazione.

La lav. era stata licenziata al termine dell'apprendistato, prorogato per la maternità, laddove tutti gli altri apprendisti assunti assieme a lei erano stati confermati in servizio

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

Nel p.i.:

**Corte giustizia UE, sez. I, 06/03/2014, n. 595**

**L'esclusione** automatica di una lav. dipendente di un'ammin. penitenziaria da un **corso di formazione**, necessario per ottenere la nomina definitiva in ruolo, a causa della fruizione di un congedo obbligatorio di maternità costituisce un trattamento contrario ai pr. di diritto dell'UE

ed in particolare alla direttiva 2006/54/Ce del Parlam. e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle PO e della PdT fra u. e d. in materia di occupazione e impiego.

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

**Trib. Torino, sez. lav., 19/12/2011, n. 3270**

È discriminatorio il L. conseguente alla richiesta di una lav., volta alla rimozione di un calendario dall'inequivocabile contenuto pornografico, esposto nel luogo di lavoro. Ed invero la direttiva Cee 2002/73 e l'art. 26 CPO includono nell'ambito della D. le **molestie sessuali** (...)

L'art. 14 del CCNL di settore prevede, inoltre, uno specifico obbligo del datore di lav. per la prevenzione di comportamenti qualificabili come molestie sessuali, nonché un dovere di promuovere e diffondere la cultura della salvaguardia della dignità della persona.

# I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE: LA GIURISPRUDENZA

**Corte app. Torino, sez. lav., 02/08/2010, n. 666**

Ai sensi dell'art. 56 d.lgs. n. 151/2001, la lav. madre, al termine del periodo di congedo per maternità, deve essere **adibita alle mansioni da ultimo svolte** o a mansioni equivalenti:

L'ingiustificabile **demansionamento** costituisce una forma di D. indiretta che pone il lav. di un determinato sesso in una situazione di **particolare svantaggio** rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

# LE AZIONI POSITIVE: definizione

Per dare effettivamente alle **d.** pari opportunità di affermarsi nel mondo del lav., a partire dalla l. n. 125/1991 sono state «inventate» (in realtà recepite da indicaz. CE degli anni '80) le

## AZIONI POSITIVE (art. 42 CPO)

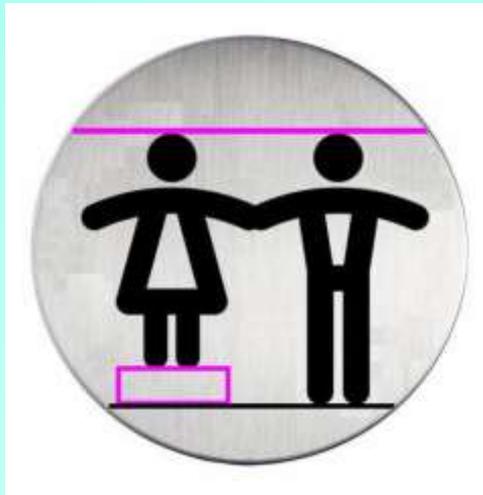
misure volte alla **rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità**

e che sono dirette: 1) a favorire l'occupazione **femminile**  
2) a realizzare l'**eguaglianza sostanziale**  
tra u. e d. nel lav.

# LE AZIONI POSITIVE: definizione

Ispirate alla logica dell'eguaglianza sostanziale.

Cfr. anche art. 1 CPO: «il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di **misure** che prevedano **vantaggi specifici** a favore del sesso sottorappresentato»



# LE AZIONI POSITIVE: le finalità

art. 42: specifica le finalità perseguibili con le AP

- a) eliminare le **disparità** nella formaz. scolastica e professionale, nell'accesso al lav., nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la **diversificazione** delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientam. scolastico e professionale e gli strumenti della formaz.;
- c) favorire l'accesso al lav. **autonomo** e alla formaz. imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lav. autonome e delle imprenditrici;

# LE AZIONI POSITIVE: le finalità

- d) superare condizioni, organizz. e distribuz. del lav. che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserim. delle **donne** nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono **sottorappresentate** e, in particolare, **nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;**

# LE AZIONI POSITIVE: le finalità

f) favorire, anche mediante una diversa organizzaz. del lav., delle condizioni e del tempo di lav., **l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali** e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis)\* valorizzare il contenuto professionale delle **mansioni** a più forte presenza **femminile**

\*aggiunta nel 2010

# LE AZIONI POSITIVE: i promotori

*Ex art. 43 promotori sono:*

- Comitato naz. per l'attuazione dei principi di PdT ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Min. lavoro
- consigliere/ri di parità
- centri per la parità e le PO a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati,
- centri per l'impiego
- datori di lav. pubblici e privati
- CFP
- OO.SS. naz. e territ., anche su proposta di rsa o rsu

# LE AZIONI POSITIVE: i promotori

Sono senz'altro preferite le AP frutto di **accordi** tra datori di lav. e OO.SS. (comparativam. + rappr.ve)



→ infatti – **art. 44 CPO** - hanno precedenza nell'accesso al beneficio del rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi (rimborso che può essere concesso dal Min. lavoro)

# LE AZIONI POSITIVE

Logica del «**diritto diseguale**» (no bidirezionalità) → solo in favore delle d.

Ma attenzione! Non tutte le misure di diritto diseguale sono di per sé legittime: non devono diventare *D. alla rovescia*

A rischio sono, ad es., trattam. più favorevoli di tipo economico-retributivo (rimborsi per spese di asili nido) → *D. dirette basate sul sesso*: non promuovono le PO ma si limitano a compensare economicam. il «doppio ruolo» delle d.,

senza incidere sulla concezione stereotipata del lav. femminile come fenomeno accessorio e marginale

# LE AZIONI POSITIVE

Devono avere carattere **temporaneo**

perchè rivolte a rimuovere ostacoli socio-culturali,  
storicamente determinati, al lavoro delle d.

...e carattere di **specificità** (art. 1 CPO)

# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

Possono consistere nella previsione di **quote riservate** (c.d. **quote rosa**)?

Il riferim. (art. 42, lett. e), CPO) alla **sottorappresentazione** (in certi settori e in certi livelli) sembra consentirle ma....



# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

Tutto dipende da come vanno intese le politiche di PO

devono assicurare parità dei punti di partenza (concezione liberale dell'eguaglianza)?

.....oppure parità dei risultati?

Sul punto v. giurisprud. CGUE: prima sentenza (*Kalanke* del 1995) restrittiva, ma poi *Marschall* 1997: **sono accettabili solo quei sistemi di quote che non garantiscono alle d. una precedenza assoluta e incondizionata**

# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

NB! In ambito societario **l. n. 120/2011 (Golfo-Mosca)**: gli **statuti** delle società con azioni quotate e di quelle a controllo pubblico devono prevedere che **negli organi di gestione e di controllo** almeno **un terzo** di componenti appartenga al genere sottorappresentato



- effetti positivi: aumento significativo della presenza delle d. negli organi delle società interessate
- è un' **AP legislativa con carattere di temporaneità**. La regola vale solo per i primi tre mandati (dopo dovrebbe essere rispettata spontaneamente)

# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

Ma anche nel TUPI c'è qualcosa in tal senso:

- in un primo momento: DPCM n. 439/1994 **nelle procedure di selezione della qualifica dirigenziale, alle donne va riservato almeno un terzo dei posti nelle commissioni esaminatrici.**
- regola ripresa dall'art. 57, co. 1, lett. a), TUPI, ed estesa a **tutti i concorsi**

Essa opera «*salvo motivata impossibilità*»

# LE AZIONI POSITIVE:

## le quote rosa

Inoltre **co. 1-bis art. 57**: l'atto di nomina della commiss. di concorso va **inviato alla Consigliera di parità**

Se questa ravvisa una violazione della regola, invita-diffida la PA a rimuoverla entro 30 gg.

Se c'è inottemperanza alla diffida, la Consigliera può fare ricorso *ex art. 37 CPO* (di fronte al TAR) → possibile **annullamento** della procedura

Il mancato invio dell'atto di nomina comporta responsabilità dirigenziale

# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

Caso che ha fatto scalpore:

bando di concorso FS per assunzioni con CFL: prevedeva una **doppia riserva di quote** a favore delle d. (la prima in fase di preselezione, la seconda in fase di stipulazione del contratto).

Sulla vicenda:

**Pret. Genova 8/7/1996:**

- nelle FF.SS. gli u. nel 1995 erano il 93%
- CFL è un contr. formativo per cui l'AP temporanea operava in materia di formazione



# LE AZIONI POSITIVE: le quote rosa

- la riserva era stata concordata tra azienda e sindacati
- anche per il Min. lavoro **si tratta di un'AP promozionale volta a eliminare una condizione di sotto-rappresentazione delle d. in azienda**

## LE AZIONI POSITIVE NEL P.I.

Nei primi anni dopo l. 125/1991: poche AP, quasi tutte nell'area della formazione professionale

Strumento poco utilizzato per affrontare problemi di inquadramento e organizzaz. del lav.

Viene successivam. rivalutato, in specie **nel p.i.**, con la previsione, d.lgs. 96/2000 - norma poi trasfusa nel CPO – **art. 48** – per cui

per le PA è obbligatoria l'adozione di **piani di AP di durata triennale**

# LE AZIONI POSITIVE NEL P.I.

Tali piani vanno adottati sentiti:

- le RSA - RSU o le OO.SS.
- il Comitato naz. per l'attuazione dei principi di PdT
- la Consigliera/ere di parità



Se mancata adozione: **divieto di assunzione di nuovo personale, anche fra le categorie protette** (cfr. Corte dei Conti, delib n. n.12/SEZAUT/2012/INPR del 12/6/2012)

# LE AZIONI POSITIVE NEL P.I.

I piani, fra l'altro,  
al fine di promuovere l'inserimento delle d. nei settori e nei  
livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate  
(...)

favoriscono il **riequilibrio della presenza  
femminile** nelle attività  
e nelle posizioni gerarchiche



ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

## LE AZIONI POSITIVE NEL P.I.

A tale scopo, in occasione di assunzioni e di promozioni, a fronte di **analoga qualificazione e preparazione professionale** tra candidati di sesso diverso,

l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata **motivazione**.

Funzionali a tutto ciò sono due documenti:

- 1) il **Rapporto sulla situazione del personale**
- 2) il **Bilancio di genere**

# IL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

## art. 46 CPO:

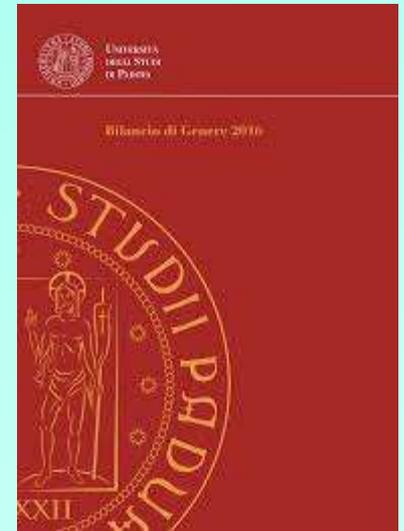
Aziende pubbliche e private con **più di 100 dipendenti** devono redigere, almeno **ogni 2 anni**, un **rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile** in ognuna delle professioni, in relazione allo stato di:

- assunzioni - formazione - promozione professionale
- livelli - passaggi di categoria o di qualifica – mobilità
- intervento della CIG - licenziamenti –
- prepensionamenti e pensionamenti
- retribuzione effettiva

# IL BILANCIO DI GENERE

È il documento di bilancio – non obbligatorio - che analizza e valuta **in ottica di genere** le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione.

Menzionato dalla Direttiva 23 maggio 2007, quale strumento per la realizzazione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di d. e u.



... e dal «Decreto Brunetta» (d.lgs. 150/2009), che chiede alle PA una «Relazione sulla performance» che contenga, tra l'alto il BdG

# **STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

1) strumenti istituzionali

2) azioni in giudizio

3) sanzioni

# STRUMENTI ISTITUZIONALI DI CONTRASTO ALLE D.

## STRUMENTI ISTITUZIONALI

A livello nazionale c'è il **COMITATO NAZIONALE per l'attuazione dei principi di PdT ed uguaglianza di PO tra lavoratori e lavoratrici** (art. 8 CPO);

- ha compiti essenzialm. propositivi (dal 2015 non ha più il compito di valutare i progetti di AP, attribuito ad un apposita Commissione)
- formula, entro il 30 giugno, un programma-obiettivo con le tipologie di AP che intende promuovere

# STRUMENTI ISTITUZIONALI DI CONTRASTO ALLE D.

Vi è poi la rete delle **Consigliere (-eri) di parità** (artt. 12-20 CPO)

articolata a livello:

- nazionale
- regionale
- delle città metropolitane ed enti di area vasta



Tra i numerosi compiti: promozione di azioni in giudizio

# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Rimedio ordinario: azione individuale **della lavoratrice/tore**  
discriminata: ricorso al giudice del lavoro

La lavoratrice/tore può anche  
(art. 36, 2° co., CPO)  
delegare la **Consigliera/ere di parità**.

Questa può inoltre intervenire nel giudizio promosso  
dall'interessata/o



# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Il ricorso può anche essere promosso **in via d'urgenza** (art. 38 CPO)

Possono agire:

la lavoratrice/tore

o, su sua delega:

- la Consiglieria/ere di parità

- le OO.SS.

- le associaz. o organizz. rappresentative del diritto/interesse  
leso



# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Il procedimento dovrebbe chiudersi in due giorni (!)

vanno convocate le parti e assunte **sommario** informazioni

se il giudice ritiene sussistente la D. può condannare il  
responsabile al **risarcim. del danno** (anche non patrim.)

e ordinargli

**la cessazione del comportamento  
e la rimozione degli effetti**



# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

C'è poi (art. 37 CPO) un'**azione collettiva** che la Consigliera di parità può proporre autonomamente

per le **D. di carattere collettivo**



anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici/tori lesi dalle D.

# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Prima di attivare la procedura la Consigliera può chiedere all'autore della D. di predisporre un **PIANO DI RIMOZIONE DELLE D.** accertate entro 120 gg., sentiti i sindacati

Se il **PIANO** (può avere contenuto solo «risarcitorio» o configurarsi come AP)

è considerato **idoneo** alla rimozione delle D., la Consigliera promuove un tentativo di conciliazione e il verbale diventa esecutivo con il deposito in Tribunale

...altrimenti si va in giudizio

# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Giudizio: regole ordinarie del processo del lavoro

Se D. accertata, il giudice può:

- condannare l'autore al risarcim. del danno (anche non patrim.)
- ordinargli di definire un **PIANO DI RIMOZIONE DELLE D. ACCERTATE** (sentiti i sindacati)

Anche per le D. collettive la Consigliera di parità può attivare il ricorso urgente

# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE AZIONI IN GIUDIZIO

Peculiare regime dell'**ONERE DELLA PROVA**

art. 40 CPO: «**parziale inversione**»

Se il ricorrente fornisce elementi di fatto (desunti anche da dati statistici su: assunzioni, retribuz., mansioni, qualifiche, trasferim., carriere, licenziam.)

idonei a fondare (in termini precisi e concordanti)

la **presunzione** dell'esistenza di atti, fatti o comportam.  
discriminatori a causa del sesso

spetta al convenuto l'onere della prova dell'insussistenza  
della D.

→→ basta un «*fumus*» di D.

# STRUMENTI DI CONTRASTO ALLE D.: LE SANZIONI

La Direttiva Ue 2006/54 prevede che le sanzioni siano

proporzionate

adeguate

ad effetto deterrente

► ► dal 2010 sono state elevate le sanzioni, pecuniarie e non

Es. \* inosservanza del divieto di D.: ammenda da 250 a 1.500 €

\* inottemperanza alla sentenza che ordina cessazione e rimozione: ammenda fino a 50.000 € o arresto fino a 6 mesi

# IL MOBBING

Fenomeno in aumento anche per il passaggio da un sistema produttivo di tipo industriale (produzione beni materiali) a uno postindustriale (beni immateriali) ►►

►► lav. è esposto più a rischi sulla sfera psicologica (dovuti anche allo stress lavorativo) che sul piano fisico

Frequente  
(o più denunciato)  
nel p.i.



# IL MOBING

Studiato dalla psicologia del lav. (traendo spunto dall'etologia)  
e poi dalla dottrina giuslavoristica

Non è necessariamente legato al genere o ad uno degli fattori di  
D. vietati

→ non sempre può ridursi alle D. o alle molestie e non può  
essere combattuto come tale

# IL MOBING

Riconosciuto dalla giurispr. (prime sentenze Trib. Torino 1999)

Manca una definizione normativa specifica

Tentativo **legge regionale Lazio** n. 16/2002 ma ....

Corte cost. n. 359/2003: *costituzionalm. illegittima perché contiene una definizione generale del fenomeno mobbing e viola le competenze dello Stato in materia → art. 117, 2° co., lett. l) e 3° co.. Cost.*

# LA NORMATIVA SUL MOBBING

Altre **leggi regionali** successive (Umbria, Friuli V.G., Abruzzo, Veneto) non definiscono il M., ma si limitano a prevedere misure di prevenzione/limitazione del fenomeno e/o misure di sostegno alle vittime

A **livello europeo**: risoluzione Parlamento UE del 2001: esorta gli Stati membri «*a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing*» (= no a differenze territoriali)

Stati UE con legislazione sul M.: Danimarca, Svezia, Norvegia, Francia, Portogallo

Manca invece in GB, in Spagna e in Germania

# LA NOZIONE GIURISPRUDENZIALE DI MOBBING

Per la giurispr. (cfr. Cassazione n. 19814 del 2013) M. è  
*una condotta del datore di lav. o del superiore gerarchico,  
sistematica e protratta nel tempo,  
tenuta nei confronti del lav. nell'ambiente di lav.,  
che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili  
che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di  
persecuzione psicologica,  
da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione  
del dipendente,  
con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso  
della sua personalità.*

# DIVERSE FORME DI MOBBING

M. VERTICALE: attuato dal datore di lav. o da superiori gerarchici

M. ORIZZONTALE: attuato da colleghi

BOSSING (o M. strategico): con lo scopo specifico di espellere il lav. dal contesto

STRAINING: se azioni ostili limitate nel numero o distanziate nel tempo

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

Mancanza una specifica disciplina, ma è cmq punibile anche sul piano del diritto del lav.

Fondamento normativo della responsabilità datoriale:

**Art. 2087 c.c.:** TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO:

*«l'imprenditore è tenuto ad adottare (...) le misure che (...) sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la **personalità morale** dei prestatori di lavoro»*

+ regole su correttezza e buona fede + pr. costituzionali  
(solidarietà sociale; dignità umana; diritto al lav.)

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

Dall'art. 2087 c.c. deriva, per il datore:

- a) il divieto di attuare vessazioni verso i dipendenti
- b) il dovere di adottare tutte le misure per preservare l'integrità psico-fisica dei lav. (rilevante se M. attuato non dal datore)

ciò anche (e soprattutto) nel caso in cui le singole condotte siano di per sé lecite

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

L'art. **2087 c.c.** è espressamente richiamato dal nuovissimo (l. 27/12/2017, n. 205) **co. 3-ter dell'art. 26 CPO** (sulle molestie sessuali):

I datori di lav. sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire **l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori,**

anche concordando con le OO.SS. dei lav. le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di **prevenire il fenomeno delle molestie sessuali** nei luoghi di lavoro.

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

Inoltre...

...le imprese, i sindacati, i datori di lav. e (anche) **i lavoratori e le lavoratrici** si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lav. di un ambiente di lav.

in cui sia rispettata la dignità di ognuno

e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su **pr. di eguaglianza e di reciproca correttezza**

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

Rilevano poi le norme sulle **molestie**, anche per ragioni **non di genere**:

art. 2, co. 3. d.lgs. n. 215 e 216 del 2003:

sono tali comportamenti **indesiderati**, posti in essere per un motivo discriminatorio (...), aventi

lo SCOPO

oppure

L'EFFETTO

di: 1) violare la dignità di una persona

2) creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

# IL FONDAMENTO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DATORIALE

Nel P.I. c'è poi l'art. **7 TUPI**, dove si parla del dovere, per le PA, di

*garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*

e di

*rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*

# GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL M.

Elementi rilevanti per la configurabilità della condotta lesiva:

- a) la **molteplicità di comportamenti** di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere **in modo miratamente sistematico e prolungato** contro il dipendente **con intento vessatorio**;

# GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL M.

- b) l'**evento lesivo** della salute o personalità/professionalità del lav.;
- c) il **nesso eziologico** tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lav.;
- d) la prova dell'**elemento soggettivo**, cioè dell'intento persecutorio.

# L'ELEMENTO OGGETTIVO

È fattispecie oggettivam. complessa:

occorre una **molteplicità di comportamenti vessatori** →  
→ una sola condotta (es. demansionam.) non è M.

Non occorre che i singoli atti siano di per sé illegittimi: possono essere comportam. materiali e provvedim. che non violano specifiche norme

Il M. rende illegittimo un atto di per sé neutro o conferisce all'atto illegittimo una diversa più intensa illegittimità

# L'ELEMENTO OGGETTIVO

Giurisprudenza richiede:

la **sistematicità**

e la **durata** delle vessazioni (anche se difficilm. quantificabile)

**sistematicità + durata**: danno all'atteggiamento vessatorio quello spessore che supera la soglia fisiologica della conflittualità immanente al rapporto di lav. (cfr. Trib. Bari 2005)

# L'ELEMENTO OGGETTIVO

Dottrina talvolta contraria: nozione giuridica di M. è diversa da quella psicologica

ma così il M. perde la sua utilità applicativa!

Non è richiesto l'*andamento progressivo* dell'azione vessatoria (c.d. modello *Ege*: sviluppo delle azioni ostili, con passaggio dalla condizione zero - conflitto normale – alla fase 6 – esclusione dal posto di lav. per licenziamento o dimissioni)

# LE CONDOTTE CHE POSSONO COSTITUIRE MOBBING

Analisi della giurisprudenza:

## Abuso nell'esercizio di poteri legittimi:

- reiterata richiesta visite mediche di controllo
- asfissiante controllo del lav.
- irrogazione plurima di sanzioni disciplinari
- collocazione del lav. in spazi angusti o locali isolati
- ingiustificate modifiche dell'orario di lav.
- abnormi richieste di lav. straordinario
- difficoltà nella concessione di ferie o permessi

# **LE CONDOTTE CHE POSSONO COSTITUIRE MOBING**

## **Violazioni dell' art. 2013 c.c. sul mutamento di mansioni e sul trasferimento**

- demansionamenti illegittimi
- sottrazione di mansioni
- inattività forzata
- trasferimento illegittimo
- esclusione da corsi di aggiornamento

## **Molestie (sessuali e non) e discriminazioni**

# L'ELEMENTO SOGGETTIVO

Richiesto dalla giurispr. prevalente (specie di merito).

Occorre il dolo, l'**intenzionalità lesiva**, la finalità vessatoria:  
elemento di coesione dei diversi atti → *concezione soggettiva del M.*

Trib. Trieste 2003: è necessaria «*la penetrazione psicologica del comportamento (...) in modo da indagare il carattere eventualmente vessatorio, ossia dolosamente diretto a svilire, nuocere o ledere la dignità personale e professionale del dipendente*»

- ◆ Per alcuni è suff. un generico *animus nocendi*
- ◆ Per altri la specifica volontà di emarginare, estromettere

# L'ELEMENTO SOGGETTIVO

Parte della dottrina contesta la tesi che richiede l'intenzionalità lesiva → *concezione oggettiva del M.*

E' sufficiente l'oggettiva idoneità degli atti a realizzare la persecuzione del lav. (arg. dalla disciplina delle **molestie** nel d.lgs. 215 e 216 + CPO, che però presuppongono una D.)

...seconda lettura è appoggiata anche da una parte della giurispr.

# L'IDONEITA' OFFENSIVA

Il comportamento deve essere **idoneo** a ledere **beni giuridici fondamentali del lav.:**

- ◆ integrità psico-fisica e personalità morale (art. 2087 c.c.)
- ◆ dignità umana (art. 41, co. 2, Cost.)

Non è necessario uno specifico danno alla salute (es. danno psichico)

La valutazione della **lesività** va fatta tenendo conto di:

contesto sociale; età / posizione gerarchica / anzianità di servizio della vittima; possibilità di reperire altro impiego / conoscibilità all'esterno del M.

# LE TIPOLOGIE DI DANNO CONFIGURABILI

1) **Danno alla professionalità** (specie se demansionamento)

2) **Danno non patrimoniale:**

Biologico: se il M. incide sull'equilibrio psico-fisico e fa insorgere disturbi medicalmente accertabili

Morale: dolori e sofferenze; danno di natura emotiva • se le vessazioni hanno anche rilevanza penale

Esistenziale: *«ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del sogg., alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasione per l'espressione e la realizzazione della sua personalità nel modo esterno»* (Cass. SU 26972/08)

# LA PROVA DEL MOBBING E DEL DANNO

Il lav. deve provare:

- 1) **La condotta** (e per la concezione soggettiva l'intento lesivo)
- 2) **Il danno**
- 3) **Il nesso di causalità** tra condotta e danno

- 1) Prova difficile se si segue concezione soggettiva. Possibili presunzioni, prove testimoniali e documentali, valutazione condotta processuale
- 2) Se danno all'integrità psico-fisica occorre C.T. medico legale
- 3) Prova in base agli elementi già visti (età ecc.)

# MOBBING E TUTELA PREVIDENZIALE

Le patologie derivanti dal M. sono malattie professionali?

Circolare INAIL 71/2003: individua ipotesi di **costrittività organizzativa** quali possibili fonti di danni psichici

Ma TAR Lazio 2005: annulla la circ. perché integra surrettiziamente l'elenco delle malattie tabellate (per art. 10 d.lgs. 38/2000 un'apposita Commiss. può individuare nuove patologie di origine professionale).

→ E' esclusa la presunzione di causa lavorativa delle malattie sviluppate in conseq. del M. Occorre prova nesso causale

# UNA SENTENZA EMBLEMATICA

**Corte App. L'Aquila, 4 giugno 2015**

Chirurgo afferma: di essere stato demansionato e mobbizzato, con danni di tipo biologico, morale, professionale e all'immagine

La vicenda:

- ricorrente è Dirigente dell'U.O. di Chirurgia Generale
- l'ASL istituisce i servizi di *Day Surgery* e Chirurgia Polispecialistica, ubicandoli all'interno dei locali dell'U.O. di Chirurgia Generale, dotati di autonomia gestionale e con a capo un distinto responsabile
- il ricorrente lamenta una dequalificaz. per il fatto di svolgere le stesse mansioni ma in un ambito meno esteso

# UNA SENTENZA EMBLEMATICA

La Corte nega vi sia stata una dequalificazione

Il ricorrente lamenta poi una serie di disfunzioni organizzative e il correlato maggior rischio di responsabilità profess. (v. episodi con gli infermieri), a riprova di un uso abnorme del potere organizzativo datoriale, in un'ottica vessatoria.

La Corte nega l'integrarsi del M.: *«non sembra neanche che possa affermarsi che i comportam. datoriali (...) siano stati, per sistematicità e vessatorietà, specificam. finalizzati al danneggiam. professionale, psicologico e sociale del ricorrente e che siano stati espressione di un disegno datoriale caratterizzato da intenti ritorsivi e intimidatori, in modo tale da integrare gli estremi del “c.d. M.”, fonte di danni alla salute del lav.»*

# UNA SENTENZA EMBLEMATICA

Per la Corte: «*in termini di ripartizione dell'onere della prova in materia di M., stante la natura contrattuale dell'illecito, grava sul lav. l'onere di provare tutta la serie di circostanze e accadimenti storici, poiché occorre necessarium. che sia dimostrato dal prestatore l'intento persecutorio che avrebbe permeato le condotte datoriali*»

«*I comportam. denunciati non appaiono connotati dal richiesto dolo specifico, non essendo ricostruibile, sulla base della docum. allegata e della prova testimoniale espletata, un univoco e reiterato quadro vessatorio e persecutorio nei confronti del dipend. La fattispecie, pertanto, non rientra nel fenomeno del M., ma realizza, a tutto voler concedere, un mero conflitto interpersonale tra il lav. e la controparte, con conseguente infondatezza della dom. risarcitoria*».

# GIURISPRUDENZA SUL MOBBING NEL P.I.

**Cass., sez. lav., 22/03/2018, n. 7097**

Nel P.I. contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lav. una condotta lesiva nei confronti di un altro dipendente, il datore lav., **rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c.** nei confronti del lav. oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo ....

# GIURISPRUDENZA SUL MOBBING NEL P.I.

... ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la condotta lesiva, è venuto meno ai **doveri fondamentali** connessi al rapporto di lav., (diligenza e di fedeltà *ex* artt. 2104 e 2105 c.c.), e ai pr. generali di corr. e BF (artt. 1175 e 1375 c.c.),

letti anche in riferim. al **pr. di buon andamento della PA** (art. 97 Cost.), che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lav.

Caso di una dipendente di un Comune molestata sessualm. da un collega

# GIURISPRUDENZA SUL MOBBING NEL P.I.

Molte sentenze riguardano lav. nel settore delle forze armate:

**T.A.R. Milano, sez. III, 02/02/2018, n. 310:** un tenente-col. dell'Esercito chiedeva la condanna del Min. della Difesa al risarcim. del danno causato da una serie di atti e comportam. verificatisi tra il 2002 ed il 2009, ritenuti vessatori e lesivi della sua integrità psico-fisica.

Ricorso respinto per mancanza degli elementi costitutivi del M., come ricostruiti dalla giurisprud. : *«la mancata dimostraz. del nesso di causalità tra i fatti e la lesione nonché dell'unitario intento persecutorio non possono che comportare il rigetto del ricorso»*

# **GIURISPRUDENZA SUL MOBBING NEL P.I.**

O cmq il P.I non contrattualizzato. Infatti numerose sentenze di giudici am.ministrativi:

**T.A.R. Bari, (Puglia), sez. I, 08/09/2017, n. 947** (Ministero giustizia)

**T.A.R. Genova, (Liguria), sez. II, 21/07/2017, n. 645**  
(Ministero della difesa)

**Consiglio di Stato, sez. IV, 27/10/2016, n. 4509** (Ministero giustizia)

**T.A.R. Roma, (Lazio), sez. II, 22/09/2016** (Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali)

# CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

## Art. 34 CCNL funzioni locali

1. La lav., inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati *ex art. 24 d.lgs. 80/2015*, ha diritto ad astenersi dal lav., per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo max di 90 gg. lavorativi, da fruire nell'arco di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo oggettiva impossibilità, occorre richiesta scritta al datore - corredata della certificaz. attestante l'inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso di almeno 7 gg. e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

# CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

## **Art. 34 CCNL funzioni locali**

3. Il trattamento economico spettante alla lav. è quello previsto per il congedo di maternità.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.