



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

MODENA, 30 MAGGIO 2022

PARITÀ E BENESSERE: IL DIRITTO DEL LAVORO DI FRONTE ALLA TRANSIZIONE DELLA PA

LAURA CALAFÀ

I PUNTI CHIAVE DELLA RIFLESSIONE PROPOSTA

- FASI, POLICY E REGOLE IN MODIFICAZIONE
- LA L. 162/21 E LA PA
- LOGICA INTEGRATA V. SEPARATA: PIAO E GENDER MAINSTREAMING
- LE REGOLE DI PROMOZIONE DELLE PA DEVONO ESSERE OMOGENEE NEL SETTORE PRIVATO E NEL SETTORE PUBBLICO?
- IL PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE
- L'ESPERIENZA DEL LABORATORIO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SUL GENERE

LE REGOLE NAZIONALI E LA PREMESSA DOVEROSA : CONIUGARE PARITÀ E BENESSERE

Il d.lgs. 165/2001 il lavoro nella PA + l.
124/15

Il diritto antidiscriminatorio (d.lgs. 198/06;
d.lgs. 215 e 216 del 2003; il d.lgs. 286/98)

La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:
d.lgs. 81/2008

LE REGOLE (PER PURO SCRUPOLO)

Le novità introdotte dall' art. 21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

La legge interviene modificando gli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs 165/2001

L' art. 1 del D.Lgs 165/2001 è così modificato:

All' articolo 1, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di **discriminazione** e di violenza morale o psichica»;

Le novità introdotte dall' art. 21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

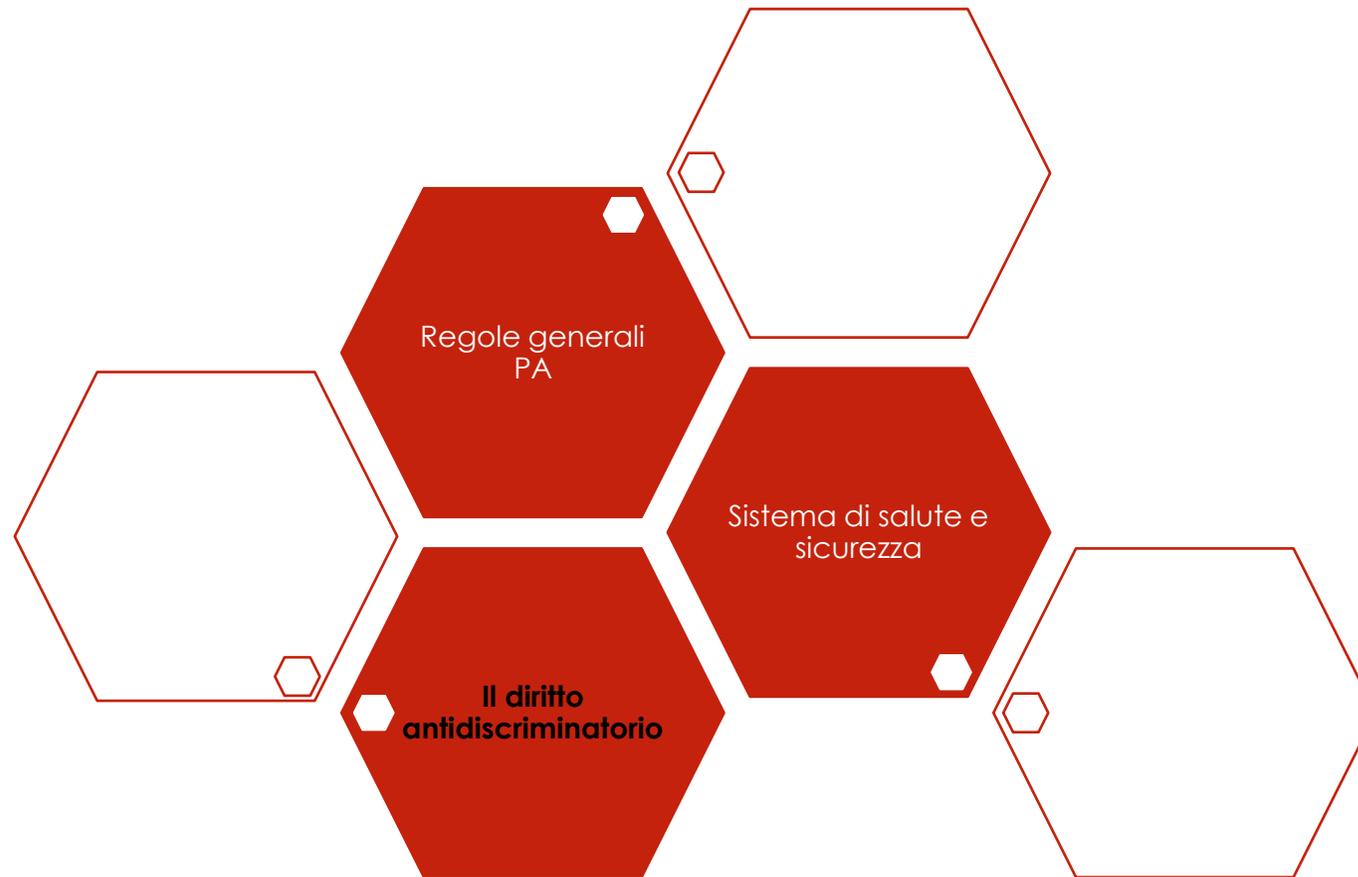
L' art. 7 del D.Lgs. 165/2001 è così modificato:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di **discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua**, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e **nella sicurezza sul lavoro**. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno

Le novità introdotte dall' art.21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e **contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

STRUMENTI E STRATEGIE: PREMESSA



LE FASI EVOLUTIVE IN SINTESI

DAI COMITATI PARI
OPPORTUNITÀ
E COMITATI
ANTIMOBING AI
COMITATI UNICI DI
GARANZIA
(FINO ALLA L. 183/
2010)

L'AVVIO E IL
CONSOLIDAMENTO
DELLE ATTIVITÀ DEI
CUG (LA DIR. FP DEL
2011)

LA RIFORMA MADIA
DELLA PA E IL
RUOLO DEI CUG
(LA DIR. FP 2/19)

IL RUOLO DEI CUG
DURANTE E DOPO
L'EMERGENZA
COVID-19

LA PA E IL PNRR, IL
PATTO PER
L'INNOVAZIONE DEL
LAVORO PUBBLICO
E LA COESIONE
SOCIALE

LE LINEE DI AZIONE CONCRETE PER LE PA (DIR. FUNZIONE PUBBLICA)

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- Piani triennali di azioni positive
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

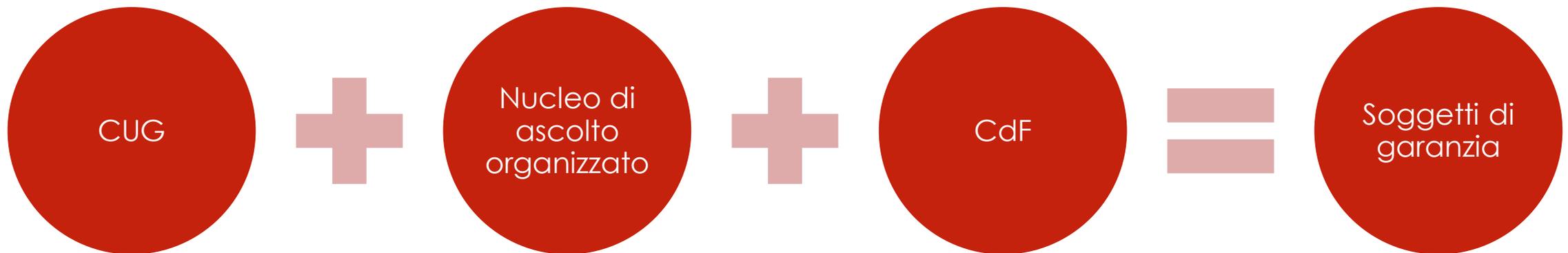
- **Art. 50-bis del codice della pari opportunità** (d.lgs. 198/2006)
- 1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SULLO SFONDO DELLA RIFLESSIONE
PROPOSTA DAL BLOCCO DEL DECENNIO 2008-2018 ALLA SUA
RIPRESA (DALLE TORNATE 2016-2018 IN POI)



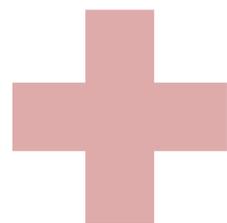
LA TRASFORMAZIONE DELLA PA TRA IL
2010 E IL 2018: IL CONSOLIDAMENTO
DEI SOGGETTI DI GARANZIA

IL SISTEMA INTERNO DI PREVENZIONE E CONTRASTO

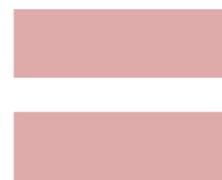


IL SISTEMA INTERNO DI PREVENZIONE E CONTRASTO E IL SISTEMA DI SALUTE E SICUREZZA: QUALE RAPPORTO?

Soggetti
interni di
garanzia



Soggetti
interni ex
d.lgs.
81/08



Soggetti
di
garanzia

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA ...ISOLATO
O NEL CONTESTO (CONCRETO) DEL LAVORO?

?

Le interrelazioni di un
politica interna del Cug
non autoreferenziale!

?

?

IL RAPPORTO CUG E POLITICHE DI ANTIDISCRIMINAZIONE DOPO AL PANDEMIA

- Quali regole sono state fissate dall'ente con riguardo al lavoro smart?
- Le regole e le procedure (dell'ente, della contrattazione) tengono in considerazione la disabilità o i carichi di cura?
- Non dimenticare la costruzione del concetto di cura e conciliazione che ha riguardo ai genitori e non riguarda solo le madri!



IL CONTESTO DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'OBBLIGO DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO

- "Il successivo comma 3 ter ricorda che i datori di lavoro "sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

IL SISTEMA DI SALUTE E SICUREZZA E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA PREVENIRE

- **Sezione II Valutazione dei rischi - Art. 28.** *Oggetto della valutazione dei rischi*
- 1. La valutazione di cui all'[articolo 17](#), comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.



LA NOZIONE DI SALUTE ALLA BASE DEL RAGIONAMENTO SUL BENESSERE NELLA PA

- "stato di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità."

TRA DIMENSIONE TEORICA ED EFFICACIA DELL'AZIONE DEL CUG

- La chiave di lettura è quella del **cambiamento** come misura d'impatto dell'azione del CUG.
- Ad ognuno il proprio cambiamento, nessuna risposta formale lo consente. Purché cambiamento sia. Mi pare questa la migliore traduzione dello spirito dell'uguaglianza sostanziale negli enti pubblici.

LA RIFLESSIONE PSICO-ORGANIZZATIVA DOPO LA PANDEMIA

Lo smart working cd emergenziale ha saputo garantire di certo una continuità al lavoro nel rispetto delle misure di contenimento del virus; ha saputo assicurare una ottimizzazione delle risorse aziendali; si è mostrato quale spinta al processo di transizione nella diffusione di modalità di lavoro flessibile e da remoto; ha rivoluzionato tutto quel mondo che gira attorno alla .d sostenibilità ambientale e di mobilità.

Ma dobbiamo considerare anche gli aspetti critici, di debolezza se vogliamo, tutti in ricaduta sul singolo; e stiamo parlando, più schematicamente:

- di una impreparazione organizzativa e tecnologica (in Italia è stato applicato a quasi il 90% della forza lavoro);
- del rischio all'isolamento e di un mancato coinvolgimento nella vita aziendale del lavoratore;
- della necessità di regolamentazione dell'orario (diritto alla disconnessione);
- della riduzione dei confini tra lavoro e vita privata;
- del sovraccarico tecnologico e di interconnessione subìto (cd *tecno stress*);
- dei disagi dovuti alla convivenza e alla condivisione degli spazi di vita familiare.

(Conti, Pallaro, Rizzi 2021)



LE MODIFICHE RECENTI DEL CODICE PO SONO
INDIFFERENTI PER LA PA?
162/21, RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE E CERTIFICAZIONE DI PARITÀ

LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando **le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale**, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Modifica tesa ad escludere interpretazioni difformi, rafforzativa della nozione ampia e generale di discriminazione diretta

LA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, **compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro,** apparentemente neutri mettono o possono mettere **i candidati (e le candidate?)** in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Modifica tesa ad escludere interpretazioni difformi, rafforzativa della nozione ampia e generale di discriminazione indiretta, che mantiene in connotati originari

ART. 25 COMMA 2 BIS: PRIMA E DOPO LA L. 162/21

2-bis. 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.

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

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

LA MODIFICA DELL'ART. 25, CO. 2-BIS. TRE RIFLESSIONI SULLA
COERENZA DELLA SCELTA

1. Il contenuto delle
modifiche: la
riflessione interna
sulla nozione di
discriminazione

2. L'approccio di
sistema: la coerenza
della regola
modificata con le
regole già in vigore

3. La verifica di
coerenza rispetto al
diritto UE

1. IL CONFRONTO SUL FATTORE DI RISCHIO: L'AGGIUNTA DI SESSO, ETÀ ANAGRAFICA, ESIGENZE DI CURA PERSONALE O FAMILIARE

- Da «stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti»
- A « Sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti»

Sesso è già compreso nelle definizioni di discriminazione diretta e indiretta regolate nei commi precedenti,

età anagrafica è compresa nelle nozioni di discriminazione diretta e indiretta riconducibili al d.lgs. 216/203 (ex dir. 2000/78), con conseguente espansione del campo di applicazione (si escludono le altre differenze di età «non anagrafica»?);

esigenze di cura personale o familiare (si introduce il fattore di rischio autonomo cura di altri, di uomini e donne. Quali conseguenze questo cambiamento comporta sulla nozione di disabilità? Ci si limita ad escludere la rilevanza della discriminazione associata?)

1. IL CONFRONTO SULLA STRUTTURA DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

... ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro

che pone o può porre il lavoratore (*non la lavoratrice?*) in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; (*giudizio di comparazione bloccato dal legislatore? Sul funzionamento del giudizio di comparazione*)

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali (*non c'è giudizio di comparazione, è sufficiente la limitazione delle opportunità? Es. esclusione dall'invito ad una riunione che decide dei progetti dell'azienda*);

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera (*non c'è giudizio di comparazione? Diversità di trattamento rispetto a ...*)

1. ESEMPI: QUALE REGOLA APPLICARE?

- In ragione dell'età anagrafica, a un lavoratore viene modificata l'organizzazione dell'orario di lavoro, condizione che lo pone in una condizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori

Il rapporto con il d.lgs. 216/2003 e il suo campo d'applicazione

- In ragione della cura di un familiare disabile, una lavoratrice subisce un trattamento limitativo delle opportunità di partecipazione alla vita aziendale

Il rapporto con il d.lgs. 216/2003 e il suo campo d'applicazione

- In ragione del sesso, una lavoratrice è posta nelle condizioni di vedersi limitata una progressione di carriera

Il rapporto con l'art. 25, 1° e 2° comma d.lgs. 198/2006

2. LE REGOLE GIÀ IN VIGORE E LA VERIFICA DI COERENZA: IL TU DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

- **Art. 3.** *Divieto di discriminazione*
- 1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), con particolare riguardo ad 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.

3. IL DIRITTO UE: DALLA LETT. C) DELL'ART. 2, COMMA 2°, DELLA DIR. 2006/54/CE: LA RILEVANZA ORIGINARIA DELLA SOLA MATERNITÀ

- La discriminazione vietata comprende «qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della dir. 92/85/CE»

Il miglioramento complessivo effettuato nel 2010 8 (il confronto)

2-bis. 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.

Come si interseca questa modifica del 2021 con la fase della trasposizione della dir. 2019/1158?

LE DIVERSE POSIZIONI DOTTRINALI SU COMMA 2 BIS

- La modifica estende il campo di applicazione delle regole in vigore, ne favoriscono l'applicazione nelle aule giudiziarie
- La modifica ha valore in termini solo di enforcement della normative in vigore; non devono essere enfatizzate (non hanno valore normative, prevale la definizione generale)
- La modifica introduce un primo approccio al diritto antidiscriminatorio intersezionale
- La modifica deve essere ridimensionata in sede interpretativa (mediante valorizzazione art. 3 d.lgs. 151/2001), orientando l'interpretazione al diritto UE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA
DIPARTIMENTO DI
GIURISPRUDENZA

UNIVERSITÀ
di VERONA

Dipartimento
di SCIENZE GIURIDICHE

Con il patrocinio di:

LLC
LABOUR LAW COMMUNITY

ien
Italian
equality
network

SEMINARIO

La L. n. 162 del 2021:
la parità di genere rivisitata

PROGRAMMA

SALUTI

Marzia Barbera, *Università di Brescia, Presidente LLC*
Laura Curcio, *già Consigliera presso la Sezione lavoro della Corte di Cassazione, Presidente Rete per l'Uguaglianza*

PRESENTAZIONE

Cristina Alessi, *Università di Brescia*

INTERVENTI

Matteo Borzaga, *Università di Trento, Consigliere di Parità della Provincia Autonoma di Trento*
Roberta Nunin, *Università di Trieste, già Consigliera di Parità della Regione Friuli Venezia-Giulia*
Maria Luisa Vallauri, *Università di Firenze*
Antonio Viscomi, *Università Magna Graecia di Catanzaro, Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*

DIBATTITO

CONCLUSIONI

Laura Calafà, *Università di Verona*

**Lunedì 14 febbraio 2022
ore 15.30
Aula Ardizzone
Via Montanari, 9 - Verona**

Il seminario verrà trasmesso tramite la piattaforma Zoom, previa registrazione a questo [LINK](#).

La partecipazione in presenza è consentita solo con green pass rafforzato ed è subordinata alla prenotazione all'indirizzo mail: cristina.alessi@unibs.it oppure laura.calafa@univr.it



VERIFICHE IN CORSO: IMPATTO SULLA
GIURISPRUDENZA GIÀ PUBBLICATA EX
[ART. 25, COMMA 2 BIS]

UN ESEMPIO: LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA, LA GRAVIDANZA E LA STABILIZZAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

- CASSAZIONE, 26.2.2021, N. 5476
- Il mancato rinnovo di un contratto a termine di una lavoratrice in gravidanza integra una discriminazione diretta basata sul sesso. A parità di situazione lavorativa tra la lavoratrice e altri lavoratori mantenuti in servizio, la lavoratrice subisce un trattamento meno favorevole per negata permanenza al lavoro non assumendo valore decisivo se si tratti tecnicamente di proroga o di rinnovo del contratto dei colleghi lavoratori assunti con contratti analoghi. Il mantenimento in servizio dei colleghi ha consentito agli stessi di soddisfare il requisito di un triennio ai fini dell'ammissione alle procedure di stabilizzazione attivate dall'ente e conferma, nel frattempo, il perdurante interesse della p.a. alla prestazione lavorativa.

CONTRATTO A TERMINE, DISCRIMINAZIONI VIETATE E GRAVIDANZA: LA CASSAZIONE SI ALLINEA ALLA CORTE DI GIUSTIZIA (RGL 2021)

Il caso è tutto sommato semplice ed è risolto applicando l'art. 25, comma 1 del d.lgs. 198/06 mai applicato al contratto di lavoro a termine. Nel fatto ricostruito anche dai giudici di legittimità si concentra una classica situazione di trattamento differenziato riservato ad una lavoratrice a termine, unica titolare di un contratto di lavoro non prorogato e nemmeno rinnovato a fronte di altre situazioni lavorative di colleghi il cui contratto è risultato rinnovato/prorogato. La mancata stabilizzazione nella p.a. per mancato raggiungimento del triennio richiesto come condizione di accesso è l'effetto più evidente del percorso lavorativo cominciato in condizioni di pari opportunità tra tutti i lavoratori e la lavoratrice (mancata) di I.S.P.R.A., ente pubblico trasformato nel tempo e oggi diventato Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale.

Sono vari i profili sostanziale di interesse per la pronuncia, in buona parte già anticipati in premessa: per la parte del diritto UE, la pronuncia si allinea all'interpretazione offerta dalla Corte di giustizia sul legame tra mancato rinnovo del contratto a termine e discriminazione diretta in applicazione della dir. 76/207 allora vigente (e applicabile anche al caso specifico visto che la dir. rifusione 2006/54 non è risulta applicabile prima del 2009).

IL C. 2 BIS SEMPLIFICAVA IL PROCESSO DI RICONOSCIMENTO DELLA DISCRIMINAZIONE?

Si tratta di una **vera novità per l'ordinamento nazionale**, confermata dalla mancanza di precedenti specifici a cui riferirsi. Il mancato rinnovo di un contratto a termine di una lavoratrice in gravidanza integra una discriminazione diretta basata sul sesso perché a parità di situazione lavorativa tra la lavoratrice e altri lavoratori mantenuti in servizio, la lavoratrice subisce un trattamento meno favorevole per negata permanenza al lavoro. Il linguaggio antidiscriminatorio (comune per il lavoro privato e pubblico contrattualizzato) induce a spostare l'attenzione dei giudici dalla tradizionale questione del riconoscimento di un diritto soggettivo al rinnovo del contratto, escluso, al trattamento meno favorevole complessivamente attribuito alla lavoratrice.

La conseguenza è che non assume valore decisivo ai fini della decisione della controversia se si tratti tecnicamente di proroga o di rinnovo del contratto della lavoratrice o dei colleghi lavoratori assunti con contratti di lavoro analoghi. Merita di essere segnalato il passaggio argomentativo sul mantenimento in servizio dei colleghi, un mantenimento in servizio che consente agli stessi di soddisfare il requisito di un triennio ai fini dell'ammissione alle procedure di stabilizzazione attivate dall'ente, ma che conferma, nel frattempo, il perdurante interesse della p.a. alla prestazione lavorativa, elemento che dovrà essere considerato dal giudice di rinvio chiamato a decidere la questione nel merito in applicazione dei principi contenuti nella sentenza della Suprema Corte.

La procedura di stabilizzazione è stata prevista dall'art. 1, comma 519, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come previsto dall'art. 3, comma 90, e comma 94, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244.

L'IMPATTO DELLA MODIFICA: SI SUPERA LA DISCRIMINAZIONE FONDATA SULLA GENITORIALITÀ?

- 2-bis. 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.

IL CONFRONTO SULLA STRUTTURA DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

... ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro

che pone o può porre il lavoratore (*non la lavoratrice?*) in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; (*giudizio di comparazione bloccato dal legislatore? Sul funzionamento del giudizio di comparazione*)

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali (*non c'è giudizio di comparazione, è sufficiente la limitazione delle opportunità? Es. esclusione dall'invito ad una riunione che decide dei progetti dell'azienda*);

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera (*non c'è giudizio di comparazione? Diversità di trattamento rispetto a ...*)

- 
- L'effetto immediato? Il ritorno alle definizioni generali. Del diritto domestico o di quello UE?

- 
- E l'archetipo? In trasformazione. Il modello di intervento fondato sul sesso è sicuramente il primo. Altrettanto certamente non è assoluto

IL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ART. 46 - RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125, ARTICOLO 9, COMMI 1, 2, 3 E 4) – REGOLA MODIFICATA DALLA L. 162/2021 (ENTRATA IN VIGORE 3/12/2021)



Soggetti tenuto alla redazione del rapporto

Contenuti

Sanzioni

Utilizzo del rapporto



IL RAPPORTO: STRUMENTO DI
GOVERNO INTERNO O SUPPORTO
GIUDIZIARIO?

LA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ



Finalità

La centralità del
sistema di gestione
UNI

Il ruolo delle
rappresentanze
sindacali



NELLA PA LA RIFLESSIONE IN CORSO SULLA
PROGRAMMAZIONE INTEGRATA E I PIAO:
SISTEMA REGOLATIVO DIVERSO



LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE
PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE
INDICATORS -INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE
POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

INTEGRAZIONE PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI AZIENDALI

- Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli **obiettivi aziendali** ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:
 - – porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
 - – misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
 - – certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

GLI OBIETTIVI DEL SISTEMA DI GESTIONE

- Le organizzazioni si impegnano a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione

CERTIFICAZIONE E PREMIALITÀ

- L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, che potrà portare anche alla “Certificazione di parità di genere” per le organizzazioni che lo adotteranno, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici **KPI** di cui si rende conto nei documenti ufficiali.
- Poiché il sistema economico funziona per incentivi, è necessario immaginare un **meccanismo di premialità** nei confronti delle organizzazioni che adottino un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di traghettare le organizzazioni italiane verso un modello che promuove la parità tra i sessi e **la creazione di maggiore valore sostenibile**.

L'ANALISI DEL SISTEMA ITALIANO

- Nel contesto italiano, abbiamo evidenziato alcuni elementi specifici di particolare attenzione, che ci portano ad identificare i seguenti aspetti critici del **comportamento delle organizzazioni** nei confronti del lavoro femminile:
- **Retribuzioni e carriere**
- **Genitorialità e cura della famiglia**
- **Bias gestionali e processi di gestione**

GLI INDICATORI

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre



LA PREVENZIONE DELLE
DISCRIMINAZIONI NELLE AZIENDE
(PRIVATE E PUBBLICHE)



MODELLO INTERNO DI PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

QUESTIONE GENERALE

- Può la legge 162/21 rappresentare un intervento sicuramente non atteso, altrettanto sicuramente non direttamente correlato alla PA, ma in grado comunque di attivare la leva della parità di genere in funzione di innovazione della PA?

- Certo, la discriminazione vietata comprende gli atti di tipo organizzativo che comprende gli orari di lavoro.
- Ma il percorso di riflessione offerto è finalizzato non tanto a fissare l'interpretazione delle regole modificate nella logica dell'enforcement giudiziario nella specifica materia, quanto fissare alcuni punti interpretativi chiari e condivisi in questa sede in cui si concorre a coniugare **PARITÀ** con quell'idea che la parità non dovrebbe essere praticata nella PA solo in funzione difensiva rispetto alla violazione dei divieti di non discriminare, ma piuttosto in funzione di prevenzione delle violazioni in materia di di parità', ma soprattutto in funzione di progettazione di contesti lavorativi **INTEGRATI, INNOVATIVI e TRASPARENTI**

E IL DIRITTO DEL LAVORO?

- Il diritto del lavoro deve concorrere all'elaborazione di queste strategie, perché si tratta di una disciplina per tradizione *gender sensitive* e che è in grado di azionare quegli strumenti giuridico-concettuali da azionare in funzione di elaborazione di policies esterne ed interne al lavoro anche prestato per la pubblica amministrazione

LE LEVE DA AZIONARE: IL FUNZIONAMENTO DELLA PREVENZIONE

Logica integrata v. separazione
Il funzionamento del gender
mainstreaming

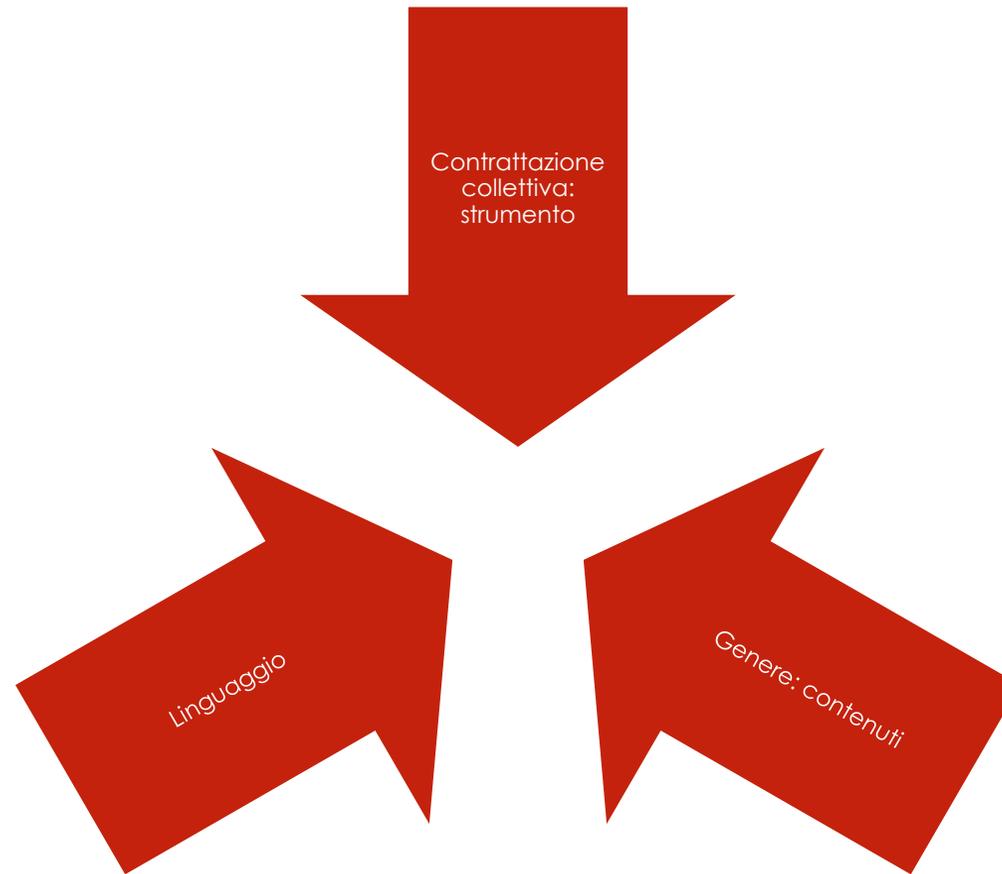


Le regole: omogenee nel lavoro
pubblico e privato?

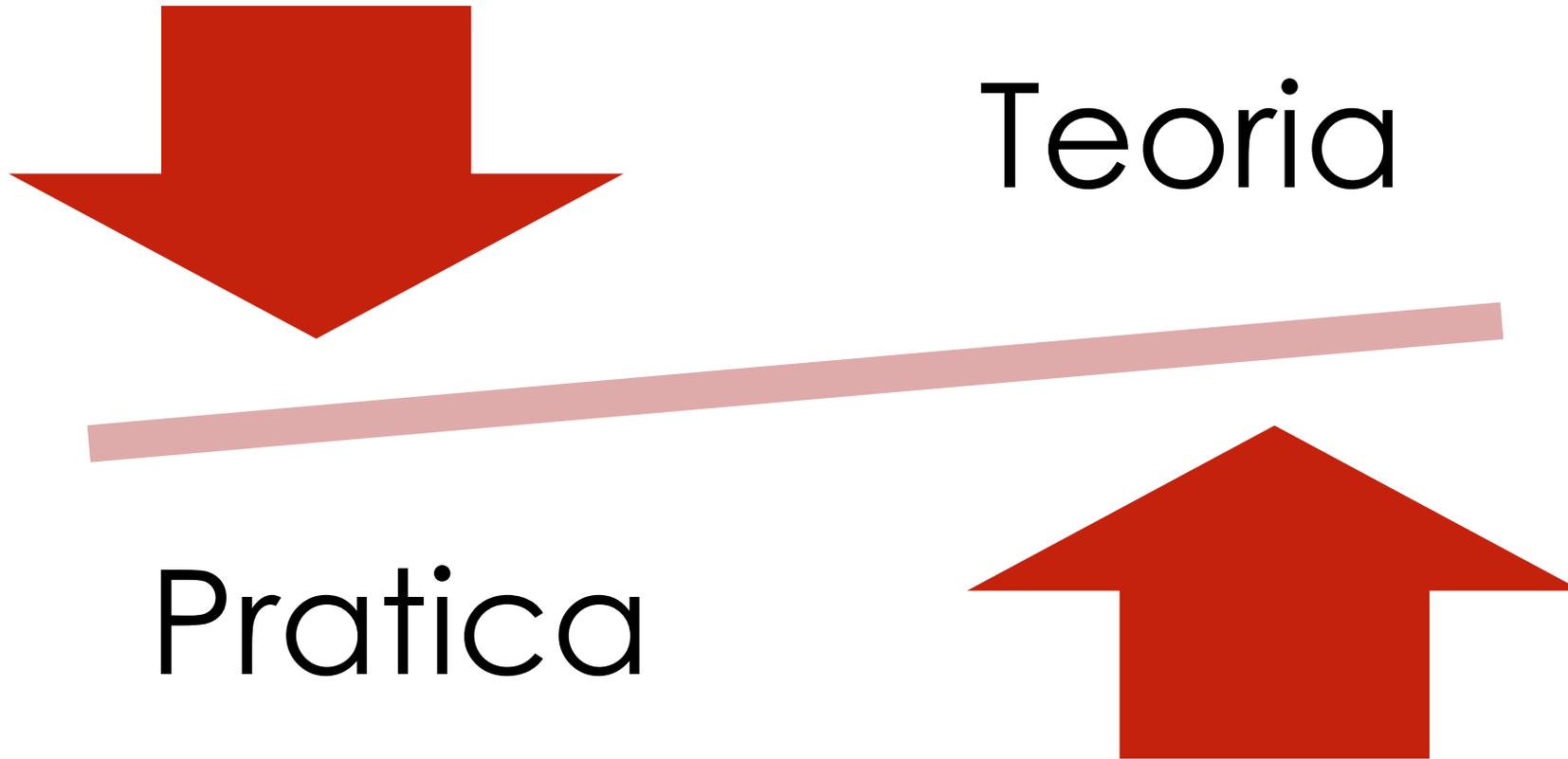


La contrattazione collettiva di
primo e di secondo livello

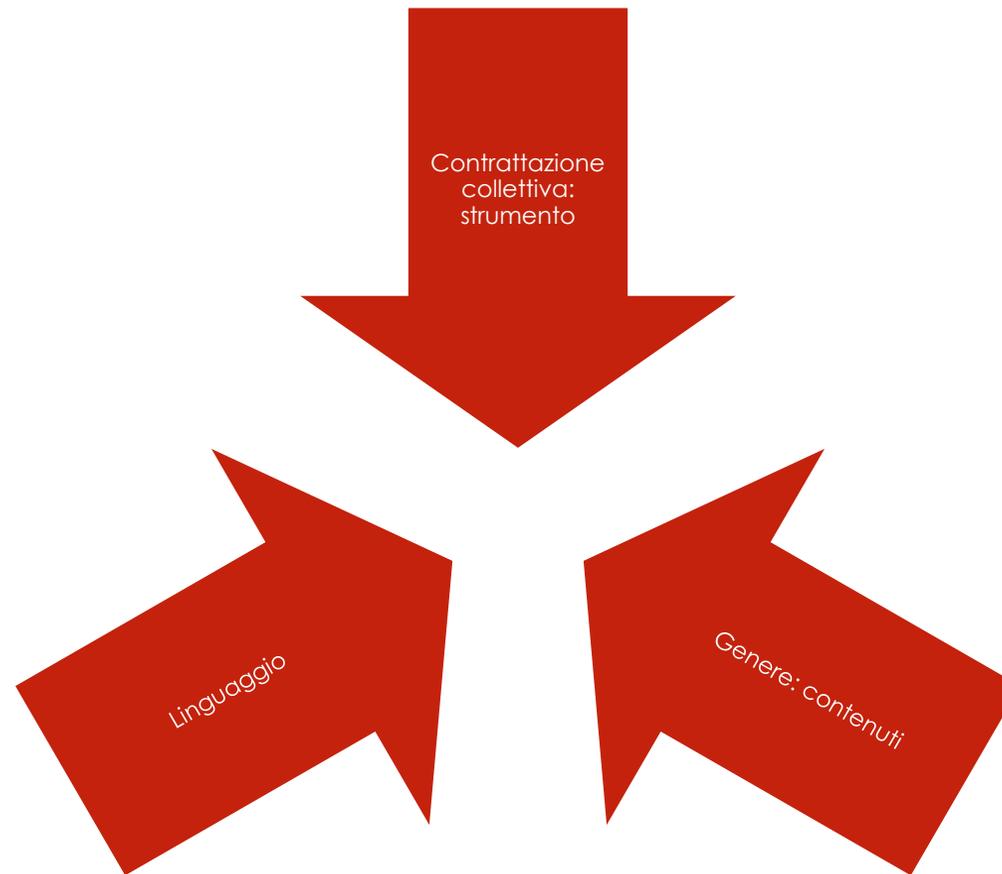
INTRODUZIONE AL LABORATORIO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI GENERE



METODO DI LAVORO: DALLA PRATICA ALLA TEORIA



INTRODUZIONE



PROBLEMI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI GENERE NEL SETTORE PRIVATO: A QUALE LIVELLO SI CONTRATTANO LE QUESTIONI DI GENERE?

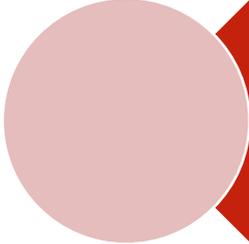
Sistema destrutturato

Problemi di rappresentatività

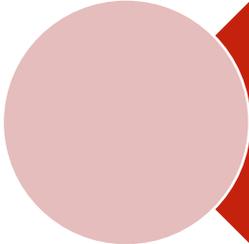
Dimensioni delle imprese

Incentivi economico-finanziari

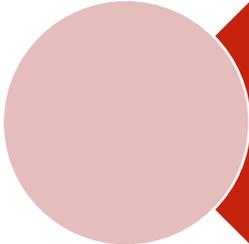
I PROBLEMI NEL SETTORE PUBBLICO



Sistema iper-regolato (ingessato?)



La moltiplicazione delle sigle sindacali/formule di rappresentanza/organismi di partecipazione



I vincoli di bilancio ed economico-finanziari



PROBLEMA COMUNE SETTORE PRIVATO E
PUBBLICO: LA QUESTIONE DI GENERE
COME UN CLICHÈ?

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: FOCUS SULLO STRUMENTO CONTRATTUALE (DIVERSE REGOLE NEL SETTORE PRIVATO E NEL SETTORE PUBBLICO)

Le regole (nel settore privato e nella PA)

E' Il livello decentrato quello ideale per contrattare il genere?

Vincoli e potenzialità dopo le modifiche politiche più recenti (ad es. Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale)

GLI INCENTIVI ALLA CONTRATTAZIONE DI GENERE NEL SETTORE PRIVATO

- Incentivi alla contrattazione collettiva aziendale
- In passato, decreti di attuazione dell'art. 9 della l. 53/2000; oggi dm di attuazione dell'art. 25, d.lgs. 80/2015

Art. 25 Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, DM 12 settembre 2017, circolare INPS n. 163 del 3 novembre 2017

Procedura per la richiesta di sgravi contributivi finalizzati alla conciliazione tra vita professionale e vita privata nel sistema regolativo dopo il *Jobs Act*, un intervento caratterizzato dalla **natura sperimentale** e dai **tempi lunghi di elaborazione** del relativo decreto interministeriale.

Il decreto, pubblicato dopo due anni dall'entrata in vigore del d.lgs. 80/15, il 12 settembre 2017, definisce i **destinatari, i requisiti per accedere agli sgravi, le misure e il sistema di calcolo dello sgravio oltre che le stesse modalità di accesso all'incentivazione.**



DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI
GENERE ALLA CERTIFICAZIONE UNI: RINVIO

I VINCOLI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL PI (ART. 40 TUPI)

- Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si verificato il superamento di tali vincoli

LE POTENZIALITÀ: LA FASE DI TRASFORMAZIONE DELLA PA

- I rinnovi contrattuali (19-21)
- Il lavoro a distanza
- La revisione dei sistemi di classificazione del personale
- Formazione e riqualificazione del personale
- Adeguamento dei sistemi di partecipazione sindacale
- Il welfare contrattuale ...

IL WELFARE CONTRATTUALE

- Le parti concordano inoltre sulla necessità di implementare gli istituti di welfare contrattuale, anche con riguardo al sostegno alla genitorialità con misure che integrino e implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare e i sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati a tali fini.

UNA PRIMA DEFINIZIONE DEL PERCORSO

- Nel dibattito antropologico e sociologico contemporaneo, il termine g. ha sostituito il termine sesso per indicare la tipizzazione sociale, culturale e psicologica delle differenze tra maschi e femmine.
- Con relazioni di g. si intende il modo in cui si rappresentano simbolicamente e normativamente i rapporti fra il maschile e il femminile. Spesso tali rapporti sono collegati ad altri sistemi di classificazione ed è dunque possibile, per es., studiare le relazioni di g. analizzando il nesso tra questi sistemi simbolici e i rapporti di potere: l'accesso di uomini e donne ai mezzi di produzione, alla gestione del prodotto sociale e all'uso dello spazio pubblico. Si aprono così questioni di una certa rilevanza, come, per es., quella di accertare se la nozione di uguaglianza, centrale nella concettualizzazione delle relazioni di g. in Occidente, sia presente altrove e il problema di come avvengano la costruzione dell'identità di g. e l'autoidentificazione del soggetto.

(Enciclopedia Treccani)

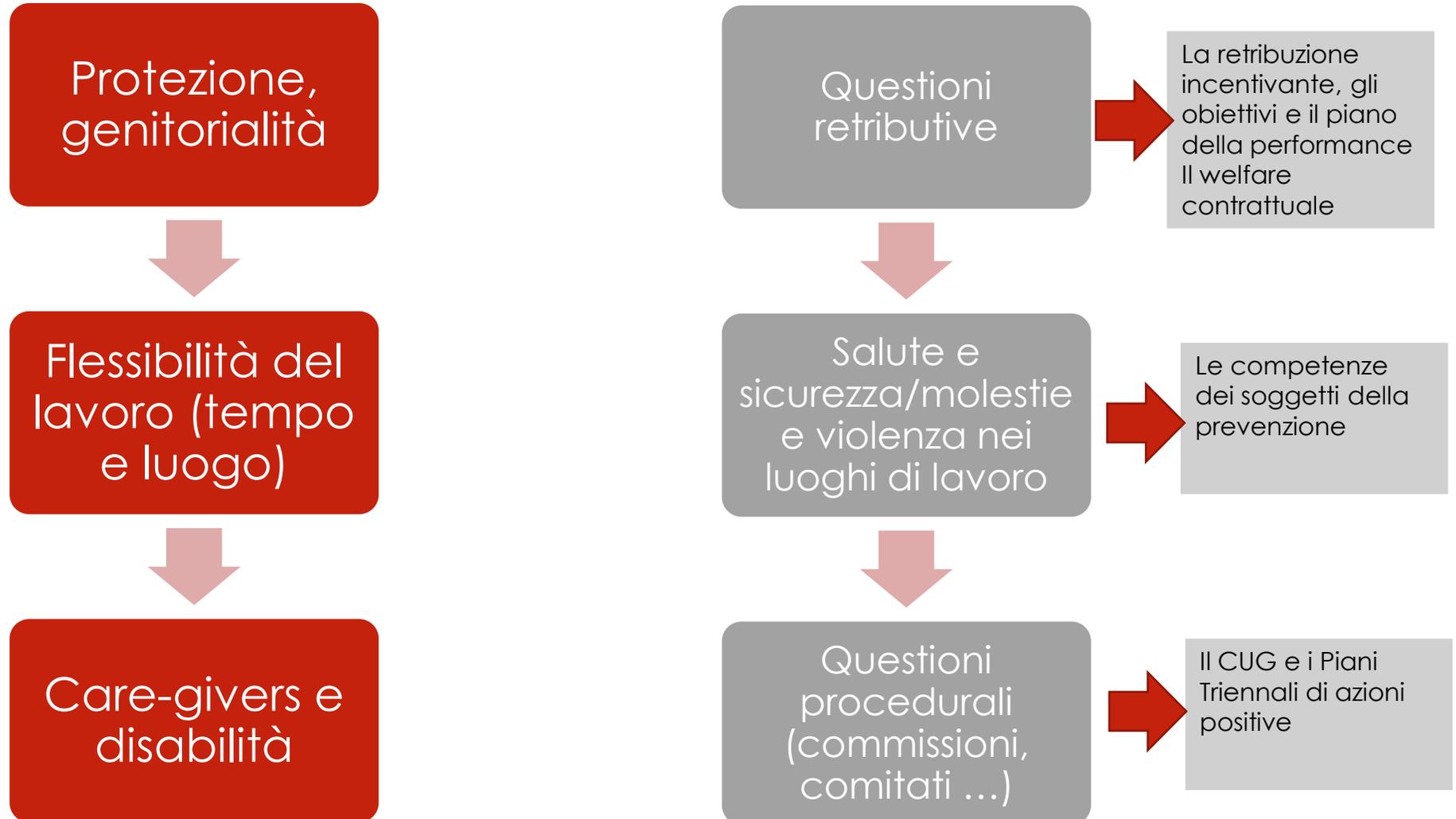
GENERE: CONTENUTI

Non solo
questioni di
donne

La trasformazione
dei contenuti e i
divieti di
discriminazione

Le scelte del
Laboratorio

LA SCELTA DEI TEMI NELLA PA: SONO GLI STESSI DEL LAVORO PRIVATO?



IL CASO 1: LA GENITORIALITÀ CHE CAMBIA

- Due madri hanno un figlio all'estero. Una è la madre biologica, la seconda è la madre intenzionale. Il figlio è riconosciuto a seguito di sentenza e inserito nel nucleo familiare. Quale delle madri è protetta dalla legge?
- Quale intervento può essere progettato con la contrattazione collettiva?

IL CASO 2: LA QUESTIONE DEI LAVORI FLESSIBILI E LE TUTELE

- Una lavoratrice in gravidanza con contratto di lavoro a termine è esclusa dalle procedure di stabilizzazione del personale. La lavoratrice è in gravidanza. L'esclusione è discriminatoria?
- Quale intervento può essere progettato nella contrattazione collettiva?

CASO 3 LE DISCRIMINAZIONI NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

In un concorso interno, per la progressione in carriera; viene utilizzato il criterio dell' "esperienza di servizio maturata". Per i lavoratori lavoratori part-time, il calcolo prevedeva il riproporzionamento del periodo di servizio alla minore attività lavorativa svolta.

Il concorso può essere viziato per discriminazione in base al genere? In caso di risposta positiva, la contrattazione collettiva come può farsi carico del problema?

CASO 4 LE DISCRIMINAZIONI RETRIBUTIVE E IL PART TIME

- La retribuzione del lavoratore turnista a tempo pieno e del lavoratore turnista a tempo parziale deve rispettare il principio di parità di trattamento? Spetta anche al lavoratore a turni l'indennità di lavoro notturno?

CASO 5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E CONCILIAZIONE

- L'organizzazione del lavoro pubblico deve tener conto delle esigenze di conciliazione vita e lavoro dei dipendenti? Il ritardato ingresso al lavoro in regime di flexitime può essere sanzionato?

CASO 6 IL DIRITTO AL LAVORO AGILE ESISTE?

- Esiste il «diritto al lavoro agile» nella PA? Se e come può affrontarsi la questione nella contrattazione collettiva decentrata?

CASO 7: LA CURA DI UN DISABILE E LE RIPERCUSSIONI SUL LAVORO

- Una lavoratrice di una PA si dimette perchè deve prendersi cura del figlio gravemente disabile che ha bisogno di assistenza continua.

Le dimissioni sono libere? Le dimissioni sono discriminatorie?

CASO 8: LA CURA DI UN DISABILE E IL TRASFERIMENTO DEL CARE GIVER

- E' sempre necessario il consenso del lavoratore che si prende cura del disabile in caso di trasferimento, anche se la sede è più vicina al domicilio del disabile?



CASO 9: IL LAVORO NOTTURNO

- Il lavoratore che si prende cura di un disabile, può essere esonerato dal lavoro notturno?

CASO 10: IL RAPPORTO DI LAVORO DELLA PERSONA DISABILE

- Il lavoratore disabile può essere escluso dalla turnazione prevista per il lavoro straordinario? Cosa comporta l'esclusione del lavoratore disabile dalla turnazione per il lavoro straordinario?

CASO 11: LA MALATTIA E IL COMPORTO DEL DISABILE

- Il lavoratore disabile può essere licenziato per superamento del periodo di
comporto?

CASO 12: IL LAVORATORE DISABILE E LE BARRIERE ARCHITETTONICHE

- Un datore di lavoro ha l'obbligo di garantire l'accesso al luogo di lavoro al lavoratore disabile?