



**Consigliera di Parità
Regionale**

Come agisce la Consigliera di Parità contro le discriminazioni

La Consigliera di Parità opera sul territorio di sua competenza (abituamente si fa riferimento alla sede legale dell'azienda di lavoro; in alternativa, alla sede operativa della lavoratrice/del lavoratore) offrendo una concreta e adeguata assistenza ogni qualvolta una lavoratrice/un lavoratore denuncia una violazione della normativa nello svolgimento del proprio lavoro.

Nella massima privacy, la Consigliera sostiene la lavoratrice/il lavoratore offrendo consulenza, incontrando le aziende, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito dell'azione conciliativa e di mediazione, oppure ricorrendo in giudizio innanzi al Giudice del lavoro o al TAR su delega della lavoratrice/del lavoratore, o intervenendo *ad adiuvandum* nei giudizi promossi dell'interessata/o.

Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli 36-41 del Codice per le Pari Opportunità.

La prassi vuole che le discriminazioni individuali vengano trattate dalle Consigliere provinciali, mentre quelle collettive per la legge sono di competenza della Consigliera di Parità regionale.

1) CONCILIAZIONE – AZIONE INFORMALE

La Consigliera, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione. Può convocare il datore di lavoro, al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo.

Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice/del lavoratore e migliori il clima aziendale.

Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalle Consigliere ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Per rendere la conciliazione immediatamente esecutiva, essa può essere depositata alla Direzione Territoriale del lavoro (oggi DIL).

2) CONCILIAZIONE – DIL

Si tratta di uno strumento finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti del lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro (oggi DIL, Direzione Interregionale del Lavoro), davanti ad una Commissione di Conciliazione; può essere promosso sia dal singolo che dalla Consigliera di Parità provinciale o regionale su delega della lavoratrice/del lavoratore o delle lavoratrici/dei lavoratori in caso di denuncia di una discriminazione di genere.

Nel caso vi sia un licenziamento discriminatorio risulta importante la presenza della Consigliera di Parità che potrebbe porre in evidenza gli elementi che denotano la presenza della

discriminazione di genere. Se il tentativo di conciliazione non va a buon fine, viene redatto un verbale di mancato accordo e la lavoratrice/il lavoratore può rivolgersi ad un Giudice del lavoro.

3) AZIONE INDIVIDUALE IN GIUDIZIO

Le discriminazioni di genere si definiscono individuali quando colpiscono una singola lavoratrice/un singolo lavoratore e sono disciplinate dall'art. 38 del Decreto Legislativo n. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità.

La Consigliera di Parità è legittimata ad agire su delega scritta della lavoratrice/del lavoratore o a suo sostegno con autonomo atto.

- Procedimento di urgenza

In caso di comportamenti discriminatori, la lavoratrice/il lavoratore può ricorrere o far ricorrere per sua delega le organizzazioni sindacali, la Consigliera di Parità provinciale o regionale territorialmente competente. Il Giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento discriminatorio, nei due giorni successivi, convoca le parti e valuta la documentazione e, se ritiene sussistente la violazione denunciata, ordina all'autore con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti o, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale.

- Azione ordinaria

L'azione individuale di accertamento delle discriminazioni può essere proposta davanti al Giudice del lavoro o al TAR territorialmente competenti, su ricorso della lavoratrice/del lavoratore discriminata/o oppure su sua delega dalla Consigliera di Parità provinciale o regionale territorialmente competente.

- Intervento ad adiuvandum

Si realizza quando la Consigliera di Parità entra in un processo già avviato per discriminazione di genere da persona interessata.

La Consigliera di Parità assume la qualità di parte per il solo fatto di essere intervenuta ed è assistita dal proprio legale.

4) AZIONE PUBBLICA CONTRO DISCRIMINAZIONI A CARATTERE COLLETTIVO

Quest'azione è disciplinata dall'art. 37 del Codice delle Pari Opportunità ed è promossa dalla Consigliera di Parità regionale, o nei casi di rilevanza nazionale, da quella nazionale. Si tratta dell'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente, per il fatto stesso che la legge la individua come soggetto istituzionale rappresentativo dell'interesse generale alla parità.

La Consigliera può procedere anche se non vengono individuate le persone eventualmente lese e senza che sia stata effettuata alcuna denuncia o prestato assenso dei soggetti interessati.

Prima di attivare l'azione davanti ad un giudice la Consigliera avvia sempre un procedimento di conciliazione richiedendo all'autore della discriminazione collettiva di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni, che deve essere presentato entro 120 giorni. Se il piano viene valutato positivamente la Consigliera promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale in copia autentica.

In caso di inidoneità del Piano, la Consigliera può proporre un ricorso. Il Giudice, accertata la discriminazione, può provvedere, oltre al risarcimento del danno anche non patrimoniale, alla definizione di un Piano per la rimozione delle discriminazioni che ha valore di azione positiva, cioè consente di prevenire e riequilibrare le situazioni future.

E' necessario ricordare che:

- Spetta al datore di lavoro la prova dell'insussistenza della discriminazione, qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e dai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione di sesso(art. 40 Decreto Legislativo n. 198/2006).
- La Suprema Corte di cassazione, con la sentenza 16031 del 16 Aprile 2009, ha stabilito che la Consigliera di Parità ed il sindacato di appartenenza di una lavoratrice/un lavoratore, sono legittimati a costituirsi parte civile nel giudizio penale che si instauri ai danni del datore di lavoro che abbia maltrattato il lavoratore stesso.
- Nel mondo del lavoro disparità non fa automaticamente rima con discriminazione. Una disparità di trattamento è assolutamente ammessa se si basa su un motivo oggettivo (qualifiche migliori o una maggiore esperienza professionale) ed una decisione di non assunzione per mancanza di qualifiche non è discriminatoria.
- Se però è motivata dal genere o dal colore della pelle o dall'origine ecc., la stessa decisione costituisce una discriminazione contro la quale è possibile agire per vie legali.

Qualche esempio dei casi più frequenti che arrivano all'attenzione della Consigliera di Parità:

- Conciliazione lavoro-famiglia: trasferimenti, diritti, congedi parentali, part-time, flessibilità oraria, maternità.
- Casi multipli: violazione legge maternità + rifiuto di flessibilità oraria o part-time + demansionamento Discriminazioni nell'accesso al lavoro, salariali, nell'avanzamento di carriera, per età, relativa alla salute e sicurezza sul lavoro.
- Mobbing/ molestie- ricatti sessuali.