

CONSIGLIERE DI PARITÀ E SINDACATI AT WORK



Contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro

Pubblicazione a cura di PoliS-Lombardia realizzata su incarico delle Consigliere di Parità regionali e della Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro di Regione Lombardia.

Regione Lombardia

Gruppo di lavoro: Barbara Tommasi e Flavia De Maggis

Dirigente responsabile: Paola Angela Antonicelli

PoliS-Lombardia

Gruppo di lavoro: Alessandra Convertini e Clemente Suardi

Dirigente responsabile: Carla Castelli

Milano, novembre 2024

Sommario

Prefazione a cura delle Consigliere di parità regionali della Lombardia.....	5
Prefazione a cura delle responsabili regionali delle politiche di genere di Cgil, Cisl e Uil	7
1. IL RUOLO DELLA FORMAZIONE DEI DELEGATI E DELLE DELEGATE SINDACALI RISPETTO AL TEMA DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO	10
1.1. PREMESSA	10
1.2. IL RUOLO DEI DELEGATI E DELLE DELEGATE SINDACALI NEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE 10	
1.3. DELEGATI SINDACALI E CAMBIAMENTO CULTURALE RISPETTO ALLA PARITÀ DI GENERE	11
1.4. FORMAZIONE: CONTENUTI E METODI	12
1.5. PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE.....	12
1.6. RISULTATI DELLA FORMAZIONE E IMPATTO NEI LUOGHI DI LAVORO	13
1.7. IL RAPPORTO TRA DELEGATI SINDACALI E CONSIGLIERE DI PARITÀ	14
1.8. CONCLUSIONI	16
2. DISCRIMINAZIONI DI GENERE E MOLESTIE: DALLE DEFINIZIONI GIURIDICHE AI CASI PRATICI	18
2.1. PREMESSA	18
2.2. FONTI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI GENERE.....	18
2.2.1. Ordinamento comunitario.....	19
2.2.2. Costituzione della Repubblica Italiana	19
2.2.3. Codice delle pari opportunità fra uomo e donna (D.LGS. 198/2006)	20
2.3. DISCRIMINAZIONE DIRETTA	20
2.3.1. Casi concreti di discriminazione diretta.....	22
2.3.2. Strumenti utili per le diagnosi di discriminazione.....	24
2.4. DISCRIMINAZIONE INDIRETTA.....	25
2.4.1. Casi concreti di discriminazione indiretta.....	26
2.5. DISCRIMINAZIONE PER MATERNITÀ E GENITORIALITÀ.....	29
2.5.1. I fattori protetti e le specificazioni contenute nella norma	30
2.5.2. Casi di discriminazione ex art. 25 comma 2 bis del Dlgs 198/2006.....	31
2.6. ULTERIORI TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE	35
2.6.1. La discriminazione per associazione.....	35
2.6.2. La discriminazione multipla.....	36
2.6.3. La discriminazione intersezionale.....	36
2.6.4. Per concludere: le domande della discriminazione	37
2.7. LE MOLESTIE DI GENERE.....	37

2.7.1.	<i>Le caratteristiche della molestia</i>	38
2.7.2.	<i>La Convenzione ILO 190 del 2019 recepita con la legge 4 del 2021</i>	39
2.7.3.	<i>Differenze fra mobbing e molestie</i>	41
2.8.	<i>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</i>	41
3.	ASPETTI PSICOLOGICI TIPICI NELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE	42
3.1.	<i>PREMESSA</i>	42
3.2.	<i>LE DISCRIMINAZIONI</i>	43
3.2.1.	<i>Effetti della discriminazione e strumenti per combatterla</i>	44
3.2.2.	<i>Uguaglianza, Parità ed Equità</i>	45
3.2.3.	<i>La discriminazione di genere</i>	46
3.2.4.	<i>Disparità di genere sul lavoro: discriminazioni e disuguaglianze</i>	47
3.2.5.	<i>Donne lavoratrici, lavoro da uomini</i>	48
3.2.6.	<i>Buone pratiche per ridurre le disparità di genere nei luoghi di lavoro</i>	50
3.3.	<i>LE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO</i>	50
3.4.	<i>PRIMO SOCCORSO EMOTIVO</i>	52
3.4.1.	<i>Il ruolo nell'ascolto</i>	53
3.4.2.	<i>Come supportare chi denuncia una discriminazione</i>	54
3.4.3.	<i>Rischio da stress lavoro correlato</i>	54

Prefazione a cura delle Consigliere di parità regionali della Lombardia

In continuità con iniziative già organizzate in collaborazione con CGIL CISL e UIL Lombardia durante il mandato delle Consigliere di Parità regionali nel decennio 2010-2020, nasce e si sviluppa sotto la direzione attuale il progetto formativo per delegati e delegate sindacali di imprese ed enti pubblici sul tema del contrasto alle molestie e alle vessazioni in ambito lavorativo.

In questo contesto emerge, fin da subito, il desiderio di dar vita ad un progetto più strutturato che affronti, unitamente alle Organizzazioni sindacali e con maggiore approfondimento rispetto a quanto già fatto in precedenza, la tematica delle discriminazioni di genere e molestie in ambito lavorativo, offrendo spunti di analisi dei concetti teorici, ma anche degli aspetti negoziali e pratici.

Noi Consigliere siamo convinte che i delegati e le delegate sindacali rappresentino in molti casi le prime “sentinelle” delle discriminazioni e che, quindi, la loro formazione e la conoscenza del ruolo e delle funzioni della Consigliera di Parità¹ sia fondamentale per il contrasto a tale ripugnante fenomeno. Sulla base di tale convinzione, nella primavera del 2023 abbiamo deciso di destinare specifiche risorse economiche a tale formazione e, conseguentemente, proposto alla Triade sindacale lombarda la nostra idea. Con Angela Mondellini (Segretaria Cgil Lombardia), Angela Alberti (responsabile coordinamento donne CISL Lombardia) ed Eloisa Dacquino (Segretaria UIL Lombardia) abbiamo promosso il progetto che qui raccontiamo, affidando a PoliS-Lombardia (Istituto regionale per il supporto alle politiche della Lombardia) la gestione pratica e amministrativa.

Proprio dall’elenco degli esperti e delle esperte di PoliS-Lombardia, sono state individuate due professioniste competenti e con esperienza per esporre sia gli aspetti giuridici del diritto antidiscriminatorio sia gli aspetti psicologici del percorso di accompagnamento e sostegno delle persone vittime di discriminazioni. Si tratta di Daniela Manassero, avvocatessa esperta in diritto antidiscriminatorio di genere che ha assistito in diverse cause la Consigliera di Parità regionale, ottenendo importanti successi, e Manuela Ponti, psicologa e psicoterapeuta, che ha effettuato svariate consulenze nei confronti dei sindacati e condotto numerosi percorsi terapeutici in ausilio alle lavoratrici segnalanti situazioni di discriminazione e/o molestie.

Abbiamo realizzato, dunque, un progetto formativo che ha coinvolto tutto il territorio lombardo da ottobre 2023 fino a maggio 2024, attraverso sei repliche di un corso svolto in FAD (Formazione a Distanza). Ogni edizione del corso prevedeva due giornate durante le quali si sono alternati gli interventi dell’avvocata e della psicologa, nonché delle Consigliere di Parità regionali e territoriali e delle rappresentanti sindacali.

Il progetto formativo ha visto la partecipazione di 258 delegati e delegate sindacali (con una partecipazione femminile dell’81,59%) e ha ottenuto pieno gradimento con un coinvolgimento attivo e diretto da parte dei partecipanti alle lezioni, grazie alle modalità interattive messe in campo dalle docenti e alle sue modalità di svolgimento.

Consentire ai delegati e alle delegate sindacali partecipanti al corso di approfondire le nozioni giuridiche e soprattutto di affrontare casi concreti – definiti da provvedimenti giudiziari – sui temi di discriminazioni e molestie, ma anche offrire loro la possibilità di confrontarsi con una psicologa psicoterapeuta specializzata per comprendere come assistere e aiutare le vittime al meglio, ha rappresentato per noi un motivo di grande soddisfazione.

L’efficacia concreta del progetto formativo è dimostrata dal fatto che, fin dalle prime edizioni, sono di fatto incrementate le segnalazioni di casi pervenute su iniziativa dei/delle rappresentanti sindacali, e questo è un grande risultato per il nostro Ufficio di cui siamo particolarmente soddisfatte.

¹ Per approfondire ruolo e funzioni della Consigliera di Parità: <https://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it/>

A tal proposito, ci preme evidenziare che l'emersione dal sommerso delle discriminazioni e delle molestie costituisce una delle principali finalità delle azioni positive e strategiche che la Consigliera di Parità deve e vuole mettere in atto, in virtù dei poteri e dei doveri che la Legge le attribuisce.

Possiamo, quindi, affermare che questa iniziativa ha raggiunto tale scopo.

Ribadiamo che i delegati e le delegate sindacali sono i primi soggetti deputati ad accogliere le segnalazioni delle persone che si ritengono discriminate e/o molestate, e hanno il delicato compito di indirizzarle nelle procedure e verso gli organismi di tutela esistenti con competenza e serietà. La collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità diventa così un'alleanza concreta e reale, quanto mai opportuna e utile in favore delle vittime di tali fenomeni.

Ed è anche per questo che abbiamo chiesto alle protagoniste della formazione di compiere un ulteriore sforzo per la redazione di questo libello, affinché il loro studio e la loro esposizione potesse diventare un *memorandum* per chi ha seguito il corso, riprendendone i concetti, ma anche un punto di partenza per chi non ha avuto modo o tempo di parteciparvi.

Prima di concludere, desideriamo esprimere la nostra gratitudine per l'impegno e la generosa partecipazione di tutti/e i/le docenti dei Sindacati e, in particolare, nei confronti di Angela Mondellini, Michela Rusciano, Angela Alberti, Eloisa Dacquino, Barbara Guardamagna, Roberta Vaia e Giulio Fossati. Come pure doveroso è il ringraziamento nei confronti delle Consigliere di Parità territoriali che hanno dato la propria disponibilità a tenere le lezioni: grazie, dunque, a Barbara Peres, Alberta Graziella Gandini, Marianna Ciabrone, Ivana Cacciatori, Anna Danesi, Federica Peraboni e Cristina Pugnoli.

Infine, ma non per importanza, il nostro grazie va all'Avvocata Daniela Manassero e alla dottoressa Manuela Ponti, la cui professionalità ci ha consentito di realizzare un progetto di successo che ha soddisfatto appieno le aspettative.

Anna Maria Gandolfi

Consigliera di parità regionale effettiva

Valeria Gerla

Consigliera di parità regionale supplente

Prefazione a cura delle responsabili regionali delle politiche di genere di Cgil, Cisl e Uil

I dati che ci fornisce l'ISTAT, quelli ricavati dal rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, e il nostro punto privilegiato di osservazione sul territorio, ci offrono un quadro nel quale il mondo del lavoro è fortemente permeato da discriminazioni di genere.

Nelle aziende sopra i 50 dipendenti il *Rapporto biennale sul personale maschile e femminile*, a cura delle Consigliere di Parità regionali, ci dice che i livelli di formazione vedono una evidente penalizzazione del personale femminile. Così vale per i livelli retributivi, le progressioni di carriera, la stabilità occupazionale e l'accesso alla formazione. Sappiamo quanto costi la formazione continua in un mondo del lavoro in continua e veloce trasformazione per favorire percorsi di crescita professionale.

Il genere incide significativamente su una delle componenti importanti della vita: il lavoro.

Non solo nel lavoro si esprimono le nostre conoscenze e le nostre competenze, ma anche il nostro ingegno. Con il lavoro, il lavoro di qualità, si ottiene l'autonomia economica e si garantisce alle donne la possibilità di scegliere la propria strada, senza dipendere da altri. Il lavoro per noi è, e rimane, una grande forma di libertà che va tutelata e salvaguardata come ogni bene prezioso.

Purtroppo, ancora oggi, molte donne faticano a trovare un impiego stabile e remunerato quanto il genere maschile.

La lotta contro le discriminazioni è, pertanto, una strada in salita, ma da percorrere senza esitazioni, per garantire a tutte le cittadine di questo Paese di godere pienamente dei diritti che la nostra Costituzione, le convenzioni internazionali e le leggi riconoscono.

C'è ancora molto, moltissimo da fare e solo attraverso una alleanza tra forze sociali e istituzioni si possono eliminare le discriminazioni.

Cgil, Cisl e Uil hanno in questi anni lavorato molto sull'applicazione nelle aziende della parità di trattamento, a partire dalla contrattazione nazionale per arrivare alla contrattazione di secondo livello e aziendale.

Soprattutto, hanno lavorato per permettere alle donne, non solo di avere una occupazione di qualità, ma di mantenerla con l'arrivo della maternità, vero imbuto che falciava la presenza femminile nel mercato del lavoro, anche in Lombardia.

I dati purtroppo sono impietosi: una lavoratrice su cinque abbandona il posto di lavoro dopo il primo figlio, una su due dopo il secondo figlio.

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e impegni familiari accompagnano le lavoratrici per tutta la vita lavorativa. Riguarda le neomamme in maniera significativa, ma più in generale, tutte le donne con ruoli di cura (cura degli anziani, cura delle attività domestiche, ecc..).

Le attività di cura nel nostro Paese sono in massima parte affidate alle donne.

Alla radice di tutte queste difficoltà ci sono antichi stereotipi di genere che possono essere eliminati solo attraverso un'intensa attività educativa e attraverso un sistema di supporto sociale alle donne, che sia efficace e non oneroso.

Importantissimo e strategico diventa il nostro continuo e incessante impegno contro le discriminazioni di genere.

In questa battaglia le istituzioni, soprattutto le Consigliere di Parità, hanno un ruolo fondamentale sia a livello territoriale sia a livello regionale. Per questa ragione, sin dalla proposizione di questo corso, abbiamo ritenuto che

fosse molto importante trasmettere alle delegate e ai delegati delle nostre diverse categorie l'importanza e le potenzialità del ruolo delle Consigliere di Parità.

Le delegate e i delegati nei luoghi di lavoro intercettano diverse forme di discriminazione e possono essere, se adeguatamente informate e formate, soggetti attivi nel contrasto, non solo alle discriminazioni ma anche ad un altro fenomeno, purtroppo in continua crescita, che si consuma contro le donne: le molestie e le violenze sulle donne sul posto di lavoro e nella società.

Il fenomeno della violenza sulle donne è un fenomeno odioso che nasce nella cultura patriarcale che ancora pervade i rapporti tra le persone.

Il tema delle molestie e delle violenze sulle donne nei luoghi di lavoro è sicuramente da sviluppare. Questo fenomeno rimane ancora sottotraccia e la sua entità è, purtroppo, decisamente sottostimata. La mancata denuncia di aver subito molestie, stalking o violenze sul luogo di lavoro è determinato non solo dalla paura del giudizio altrui, ma anche spesso da una condizione di ricattabilità lavorativa e da relazioni di tipo gerarchico (es. capo/subalterno).

Conoscere e interpretare i segnali di disagio che possono essere trasmessi dalle colleghe ci aiuta a intervenire per tempo nelle situazioni ed a trovare soluzioni.

Un altro elemento che abbiamo da qualche tempo iniziato ad affrontare è la medicina di genere.

Le donne sono biologicamente diverse; questo è un fatto.

Le misure a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro vengono spesso tarate sul corpo maschile. Ciò che può andare bene per un uomo in termini di movimentazione dei carichi, di ergonomia, di contatto con sostanze chimiche, ecc., può non essere uguale a ciò che si adatta al corpo della donna.

Anche in questo caso si consuma una discriminazione, trattando ugualmente corpi differenti.

Quello che abbiamo cercato di trasmettere alle delegate e ai delegati che hanno preso parte al corso è che è fondamentale un costante aggiornamento sulle norme e sui diritti delle lavoratrici, ma anche una presa di coscienza degli stereotipi che su questa condizione interagiscono.

Altro tema che ci sta a cuore è l'inserimento del rischio molestie, stalking e violenza di genere nel documento di valutazione del rischio. Le aziende devono tenere in considerazione che nell'ambiente lavorativo questo rischio è presente. Lo dicono i dati. Occorre pertanto definire strategie che contengano questo rischio e che prevedano canali adeguati di denuncia anonimi e protetti.

Il nostro lavoro è quindi un lavoro di carattere negoziale, formativo e anche culturale.

Sicuramente è fondamentale riuscire a comprendere i dati sul personale femminile e maschile della propria azienda, chiedendo, nel caso non venga consegnato, copia del rapporto biennale. I dati devono essere letti, anche attraverso il confronto con la direzione aziendale, e calati nella realtà aziendale che ha una sua organizzazione del lavoro che può essere migliorata o modificata attraverso la contrattazione.

C'è poi un lavoro più complessivo da fare insieme perché, fintanto che i carichi di cura saranno prevalentemente lasciati sulle spalle delle donne, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro non sarà sufficiente.

Per questa ragione abbiamo cercato di indirizzare il nostro intervento su un modello che promuova la condivisione dei ruoli di cura.

Le nuove forme di azioni positive devono essere indirizzate a premiare chi condivide tali ruoli, attraverso meccanismi contrattuali premianti che promuovano i padri che utilizzano i congedi.

Sappiamo che anche nella nostra regione sono le mamme a utilizzare in massima parte i congedi e ad astenersi dal lavoro per i carichi di cura della famiglia. Questo determina una minor presenza al lavoro durante periodi più o meno lunghi dell'attività lavorativa. Questo inficia, come abbiamo visto, sia i percorsi di carriera sia la formazione e in ultimo inficia i livelli retributivi.

Un fattore di difficoltà è l'alto livello dei contratti part time. Sono in massima parte le donne, ci indicano i dati, a utilizzare il part time come strumento di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Il part time però porta con sé, e spesso accentua, gli stessi problemi già visti: mancata o ridotta possibilità di accedere a momenti di formazione, livelli di crescita professionale basse e, dulcis in fundo, contribuzioni più basse e quindi necessità di maggiori anni di contribuzione e pensioni più basse.

Per raggiungere i difficili obiettivi che ci poniamo, occorre lavorare in rete, utilizzando le potenzialità proprie di ciascun soggetto territoriale. Occorre mettere in condivisione le esperienze di ciascuna e provare a mettere in campo progettualità nuove.

Attraverso la formazione, donne e uomini hanno avuto l'opportunità di condividere esperienze e prospettive diverse, arricchendo reciprocamente le proprie conoscenze e promuovendo una maggiore comprensione dei temi di genere, a dimostrazione del fatto che la costruzione di un ambiente lavorativo equo e inclusivo è una responsabilità condivisa e un beneficio per l'intera comunità e non solo per il genere femminile.

Questo progetto formativo ha anche consentito di riaffermare il ruolo importante delle Consigliere di Parità nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e ha permesso di conoscere meglio l'attività che CGIL, CISL e UIL fanno a livello confederale.

Un ringraziamento alle docenti, alle Consigliere di Parità regionali, alle loro collaboratrici e a PoliS-Lombardia.

Un caloroso grazie alle delegate e ai delegati per la loro partecipazione e per l'attenzione dimostrata.

Sicuramente un progetto positivo che possiamo continuare a sperimentare e reinventare.

Angela Mondellini, Angela Alberti, Ester Greco

CGIL, CISL e UIL

1. IL RUOLO DELLA FORMAZIONE DEI DELEGATI E DELLE DELEGATE SINDACALI RISPETTO AL TEMA DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO

a cura di Carla Castelli e Clemente Suardi, PoliS-Lombardia

1.1. *PREMESSA*

L'attività formativa, che ha dato luogo a questa pubblicazione, nasce su iniziativa dell'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale che, in base al mandato istituzionale normato dal D. Lgs 198/2006, promuove iniziative volte a incrementare il rispetto del principio di non discriminazione e la promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

La realizzazione dei percorsi formativi è stata curata da Polis-Lombardia, Istituto regionale per il supporto alle politiche della Lombardia, su mandato di Regione Lombardia - Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro - con l'obiettivo di sensibilizzare, informare e formare i delegati sindacali sia del settore pubblico sia del privato, affinché possano intervenire in termini di prevenzione e contrasto rispetto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro delle Consigliere di Parità di Regione Lombardia in collaborazione con CGIL, CISL e UIL Lombardia.

Il progetto ha visto la realizzazione di un seminario formativo rivolto ai delegati sindacali dei diversi territori provinciali lombardi ed è stato strutturato in sei edizioni a partire da ottobre 2023 fino a maggio 2024 con la partecipazione complessiva di 201 delegati sindacali.

Ogni edizione è risultata composta da 4 moduli formativi di 3 ore ciascuno organizzati in 2 giornate di corso in modalità FAD (Formazione a Distanza).

La finalità principale della formazione erogata è stata quella di incrementare la conoscenza sulle diverse forme di discriminazione presenti in ambito lavorativo in modo da poterle riconoscere e contrastare avendo a disposizione i corretti riferimenti teorici (definizioni, normative, giurisprudenza), nonché gli strumenti operativi (buone pratiche, competenze relazionali) necessari per intervenire concretamente in una prospettiva di superamento e soluzione delle criticità presenti.

L'altro obiettivo individuato è stato quello di stimolare la collaborazione dei delegati sindacali su questi temi con altre figure istituzionali e in modo specifico con le Consigliere di Parità regionali e territoriali, andando a costruire un lavoro di rete il più possibile efficace per contrastare in modo congiunto il fenomeno, che ha radici culturali e sociali profonde.

L'iniziativa ha visto il coinvolgimento, sin dalla prima fase progettuale, dei sindacati confederati che hanno arricchito il programma formativo con tutta una serie di contributi mirati a potenziare le capacità dei delegati sindacali, nel monitorare l'effettiva applicazione delle normative sulla parità di genere in ambito aziendale e di implementare in sede di contrattazione sindacale gli strumenti di welfare aziendale utili a colmare i gap di genere esistenti.

1.2. *IL RUOLO DEI DELEGATI E DELLE DELEGATE SINDACALI NEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE*

Le discriminazioni di genere rappresentano ancora oggi una delle sfide più complesse e radicate nei luoghi di lavoro. Nonostante i progressi in ambito legislativo e sociale, la parità di genere risulta spesso un obiettivo lontano per molte organizzazioni. In particolare, le donne continuano a subire trattamenti diseguali in termini di opportunità di carriera, retribuzione, condizioni lavorative e rispetto personale. Le discriminazioni si manifestano in diversi modi, tra cui la disparità salariale tra uomini e donne, la difficoltà di accedere a ruoli di leadership, le molestie sul luogo di lavoro e la diffusione di stereotipi di genere che influenzano le scelte professionali.

In questo contesto, il sindacato e, in particolare, i delegati sindacali, giocano un ruolo fondamentale nella tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. La loro funzione di rappresentanza, monitoraggio e mediazione delle istanze lavorative pone i delegati in una posizione privilegiata per intervenire nelle situazioni di discriminazione.

I delegati sindacali rappresentano, infatti, un punto di riferimento per i lavoratori all'interno delle aziende. Essi sono eletti dai propri colleghi per rappresentare i loro interessi in seno all'azienda, negoziando con la direzione e monitorando l'applicazione dei contratti collettivi e delle normative vigenti. Il loro ruolo implica una serie di responsabilità, tra cui la difesa dei diritti dei lavoratori, la promozione di un ambiente lavorativo equo e sicuro, e la risoluzione dei conflitti che possono sorgere tra i dipendenti e il datore di lavoro.

Rispetto al tema delle discriminazioni di genere, i delegati sindacali sono chiamati a svolgere una funzione ancora più delicata e complessa. La discriminazione di genere, infatti, non si manifesta sempre in modo palese o diretto, ma spesso assume forme sottili e difficili da rilevare. Basti pensare agli stereotipi che influenzano le decisioni di assunzione o promozione, oppure alla segregazione professionale che vede le donne relegate in determinati settori o ruoli tradizionalmente femminili. I delegati sindacali, quindi, devono essere in grado di riconoscere queste dinamiche, comprenderle a fondo e intervenire per garantire un trattamento equo a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Per svolgere questo ruolo in modo efficace, la formazione rappresenta uno strumento indispensabile. I delegati sindacali non possono limitarsi a una conoscenza superficiale delle norme contro la discriminazione, ma devono acquisire competenze specifiche che li mettano in grado di individuare e affrontare le discriminazioni di genere in tutte le loro forme.

1.3. DELEGATI SINDACALI E CAMBIAMENTO CULTURALE RISPETTO ALLA PARITÀ DI GENERE

La formazione ha permesso in primo luogo di analizzare come le problematiche inerenti alla parità di genere non debbano essere considerati come fatti privati della lavoratrice o del lavoratore discriminati ma come una piaga che riguarda l'intera società. Questo cambio di prospettiva implica un grosso cambiamento culturale e la formazione rappresenta un volano che permette di accelerare questo processo nei diversi luoghi di lavoro.

Da questo punto di vista i delegati sindacali non hanno soltanto il compito di vigilare sull'applicazione delle leggi contro la discriminazione, ma sono anche agenti di cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni. Le discriminazioni di genere, infatti, non sono solo una questione di norme da rispettare, ma spesso derivano da radicate convinzioni culturali e stereotipi che influiscono sui comportamenti quotidiani.

Per promuovere un cambiamento duraturo, i delegati sindacali devono essere capaci di sensibilizzare sia i lavoratori sia i datori di lavoro riguardo l'importanza di una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità di genere. Questo implica un lavoro costante di educazione e dialogo, con l'obiettivo di superare pregiudizi e stereotipi che possono influenzare negativamente le dinamiche lavorative.

Un altro aspetto fondamentale del cambiamento culturale consiste nel promuovere politiche di inclusione attiva, come piani di carriera per le donne, misure per conciliare vita privata e lavoro. I delegati sindacali, grazie alla loro formazione, possono quindi proporre queste soluzioni ai datori di lavoro, evidenziando come una maggiore equità di genere non solo migliori il benessere dei dipendenti, ma aumenti anche la produttività e la coesione aziendale.

La formazione consente, quindi, ai delegati e alle delegate sindacali di avere una visione più ampia del cambiamento, comprendendo che una vera parità di genere non si raggiunge solo eliminando la discriminazione, ma anche costruendo una cultura lavorativa in cui tutte le persone, indipendentemente dal genere, possano sentirsi valorizzate e rispettate.

1.4. FORMAZIONE: CONTENUTI E METODI

I percorsi formativi realizzati hanno messo in luce come la formazione dei delegati e delle delegate sindacali sul tema delle discriminazioni di genere debba essere pensata in modo strategico, fornendo loro non solo nozioni teoriche, ma anche indicazioni pratiche per intervenire nelle situazioni problematiche. L'esperienza maturata ha messo in evidenza come una formazione efficace debba coprire diversi aspetti:

- a) **Normativa sulla parità di genere:** è necessario conoscere a fondo le leggi nazionali e internazionali che tutelano la parità di genere e contrastano le discriminazioni.
- b) **Analisi delle dinamiche sociali:** non è sufficiente conoscere le leggi. È necessario anche essere consapevoli delle dinamiche sociali che perpetuano la disuguaglianza di genere. Ciò significa comprendere come gli stereotipi di genere influiscano sulle aspettative lavorative, come le barriere invisibili possano ostacolare le donne nella progressione di carriera e come la cultura aziendale possa contribuire alla perpetuazione delle discriminazioni.
- c) **Valutazione dei casi concreti rilevati:** si tratta di imparare a distinguere con chiarezza il problema riscontrato in quanto non tutto è riconducibile al tema della parità di genere; in questo senso i delegati e le delegate sindacali possono svolgere una operazione di filtro iniziale, prima di indirizzare eventualmente le persone ad altri livelli, come ad esempio le Consigliere di Parità, o avviare trattative con aziende e enti.
- d) **Gestione dei conflitti:** un'altra competenza chiave è la capacità di mediare e risolvere conflitti legati alla discriminazione di genere. Spesso, infatti, le situazioni di discriminazione non si risolvono automaticamente, ma richiedono un intervento diretto del sindacato. I delegati e le delegate devono essere in grado di ascoltare le parti coinvolte, identificare il problema e proporre soluzioni che tutelino i diritti delle lavoratrici.
- e) **Sensibilizzazione e promozione della parità di genere:** infine, i delegati e le delegate devono essere formati per diventare promotori attivi della parità di genere all'interno delle aziende. Questo significa non solo intervenire quando si verificano situazioni di discriminazione, ma anche promuovere politiche e pratiche aziendali che incentivino l'uguaglianza, come l'adozione di piani per la parità di genere, la creazione di commissioni interne per monitorare le disparità e l'organizzazione di eventi formativi per sensibilizzare tutto il personale aziendale.

1.5. PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Un aspetto cruciale della lotta contro le discriminazioni di genere è quello di porsi l'obiettivo di sfuggire alla logica emergenziale che ancora contraddistingue le azioni di contrasto messe in campo, immaginando che i/le rappresentanti sindacali si facciano promotori di azioni in primo luogo di natura preventiva. Spesso, infatti, i casi di discriminazione nascono da una scarsa consapevolezza da parte delle aziende e dei lavoratori su cosa costituisca realmente una violazione dei diritti di genere. I delegati sindacali, quando opportunamente formati, possono svolgere un ruolo chiave nella prevenzione delle discriminazioni attraverso diverse azioni:

- a) **Monitoraggio delle politiche aziendali:** i delegati possono vigilare sull'attuazione delle politiche aziendali relative alla parità di genere, segnalando eventuali discrepanze o mancanze rispetto alla normativa vigente.
- b) **Consulenza ai lavoratori e alle lavoratrici:** grazie alla formazione ricevuta, i delegati sono in grado di offrire consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori che ritengono di essere vittime di discriminazione, aiutandoli a comprendere i propri diritti e a decidere come agire.

- c) **Intervento precoce:** spesso intervenire tempestivamente può evitare che situazioni di discriminazione si aggravino. I delegati formati sanno come riconoscere i segnali di possibili disparità di genere e possono agire in modo preventivo, aprendo un dialogo con il datore di lavoro o proponendo soluzioni pratiche.

Inoltre, quando le discriminazioni sono già in atto, i delegati sindacali hanno il compito di mediare e trovare soluzioni efficaci interfacciandosi con le risorse disponibili a livello territoriale, in primis con le Consigliere di Parità territoriali e regionali.

Il loro intervento può avvenire attraverso diversi canali: negoziando direttamente con la direzione aziendale, coinvolgendo le istituzioni esterne (come ispettorati del lavoro o tribunali) o facendo ricorso a strumenti legali per garantire il rispetto dei diritti delle lavoratrici.

1.6. RISULTATI DELLA FORMAZIONE E IMPATTO NEI LUOGHI DI LAVORO

Una formazione adeguata dei delegati sindacali può avere un impatto concreto sul miglioramento delle condizioni lavorative e sulla promozione della parità di genere. Studi e ricerche dimostrano che le aziende in cui i sindacati sono attivamente impegnati nella tutela dei diritti di genere registrano un miglioramento del clima aziendale, una maggiore soddisfazione dei lavoratori e una riduzione delle disuguaglianze.

Uno dei principali risultati della formazione è quello di contribuire alla creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo. I delegati sindacali formati sono maggiormente attrezzati nel sensibilizzare l'intera forza lavoro sull'importanza della parità di genere, contribuendo a modificare la cultura aziendale e a promuovere una maggiore equità nelle decisioni di assunzione, promozione e retribuzione. Inoltre, la loro presenza attiva nei processi decisionali aziendali permette di monitorare e correggere eventuali pratiche discriminatorie, rendendo l'azienda più equa e rispettosa dei diritti di tutti i lavoratori.

I delegati sindacali inoltre possono trasferire le buone prassi apprese durante la formazione nei luoghi di lavoro attraverso una serie di strategie e azioni concrete, che mirano a sensibilizzare colleghi e dirigenti, oltre a promuovere una cultura aziendale più inclusiva. Ecco alcune modalità principali emerse durante gli incontri e nel confronto d'aula:

a) Formazione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici

Uno dei modi più diretti per trasferire le buone prassi è organizzare sessioni di formazione e sensibilizzazione per i colleghi. I delegati sindacali possono proporre corsi o seminari interni per diffondere conoscenze sui diritti legati alla parità di genere e sulle normative antidiscriminatorie, oltre a sensibilizzare su temi come gli stereotipi di genere e le micro-aggressioni.

b) Promuovere una cultura del dialogo

I delegati sindacali possono favorire la creazione di spazi di confronto aperti, dove i lavoratori possano discutere apertamente di problematiche legate alla parità di genere e alle discriminazioni. Questo può includere la creazione di gruppi di discussione o la promozione di eventi aziendali dedicati alla parità e alla diversità, incentivando così il dialogo continuo.

c) Implementare politiche aziendali inclusive

Un ruolo chiave dei delegati sindacali è collaborare con la direzione aziendale per implementare politiche inclusive. Le buone prassi apprese durante la formazione possono tradursi in proposte concrete per l'adozione di codici etici aziendali, piani di parità di genere e politiche che promuovano la diversità e l'inclusione. Questo potrebbe includere l'introduzione di politiche di conciliazione vita-lavoro, procedure di gestione delle segnalazioni di discriminazione o molestie, e l'adozione di criteri di selezione e promozione equi.

d) Monitoraggio e valutazione delle pratiche aziendali

I delegati possono anche trasferire le buone prassi monitorando costantemente le politiche aziendali per garantire che siano rispettose dei principi di parità di genere. Possono suggerire strumenti di valutazione periodici, come questionari anonimi o audit interni sulla diversità, per misurare l'impatto delle politiche adottate e correggere eventuali lacune.

e) Agire come modello e punto di riferimento

I delegati sindacali possono essere un modello di comportamento per colleghi e dirigenti, mostrando con l'esempio come promuovere un ambiente lavorativo rispettoso ed equo. Ascoltando attivamente i bisogni dei lavoratori, risolvendo i conflitti con sensibilità verso le questioni di genere e intervenendo prontamente nelle situazioni discriminatorie, i delegati incarnano le buone prassi apprese e incoraggiano gli altri a fare altrettanto.

f) Creazione di reti di supporto

I delegati possono promuovere la creazione di reti di supporto all'interno dell'azienda, come gruppi di sostegno per le lavoratrici o per chiunque subisca discriminazioni. Questi gruppi possono condividere esperienze, sostenersi reciprocamente e diffondere pratiche positive. Inoltre, i delegati possono favorire collegamenti con organizzazioni esterne specializzate nel contrasto alla discriminazione, arricchendo il bagaglio di risorse a disposizione dei lavoratori.

g) Favorire un cambiamento continuo

La formazione sui temi della parità di genere e delle discriminazioni non dovrebbe essere un intervento isolato. I delegati sindacali possono contribuire a creare una cultura aziendale in cui il cambiamento è continuo e la formazione diventa un impegno costante. Possono proporre che la formazione diventi un requisito regolare per tutti i dipendenti, favorendo un aggiornamento continuo sui temi della diversità e dell'inclusione.

1.7. IL RAPPORTO TRA DELEGATI SINDACALI E CONSIGLIERE DI PARITÀ

La formazione ha messo in evidenza come una maggiore interazione tra i delegati sindacali e le Consigliere di parità rappresenti un fattore determinante per promuovere un cambiamento significativo rispetto al tema di parità di genere nei luoghi di lavoro. La sinergia tra queste due figure permette di combinare l'azione sindacale, vicina ai lavoratori, con l'intervento istituzionale delle Consigliere di parità, creando un fronte comune nella lotta contro le discriminazioni e per l'affermazione della parità di trattamento. Collaborando in modo attivo, i delegati sindacali possono avvalersi del supporto delle Consigliere per risolvere casi di discriminazione e promuovere un ambiente lavorativo più giusto ed equo.

a) Chi sono le Consigliere di parità

Le Consigliere di parità sono figure istituzionali previste dalla normativa italiana (introdotte dalla Legge 125/1991, poi compiutamente regolamentate dal D.Lgs. 198/2006 e dai suoi relativi aggiornamenti). Esse hanno il compito di promuovere e garantire il rispetto della parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione fondata sul genere, sia diretta che indiretta.

Esistono **Consigliere di parità a livello nazionale, regionale e territoriale**. Le loro principali funzioni includono:

- **Monitorare** e vigilare sull'applicazione delle normative relative alla parità di genere.
- **Intervenire** nei casi di discriminazione presentando ricorsi in tribunale o promuovendo azioni legali.
- **Offrire consulenza** alle aziende e ai lavoratori su tematiche legate alla parità di trattamento e alle buone prassi da adottare.

- **Collaborare con le istituzioni** e con le parti sociali per promuovere la parità di genere attraverso piani e strategie mirate.
- **Raccogliere dati** e redigere relazioni periodiche sullo stato della parità di genere nei diversi contesti lavorativi.

b) Ruolo complementare dei delegati sindacali e delle Consigliere di parità

Mentre i **delegati sindacali** sono attori direttamente coinvolti all'interno delle aziende e rappresentano i lavoratori nei confronti della direzione aziendale, le **Consigliere di parità** svolgono una funzione di monitoraggio esterno e di supporto a livello istituzionale. Questi due ruoli, quindi, non si sovrappongono, ma si completano. La collaborazione tra delegati sindacali e le Consigliere di parità permette di:

- **Migliorare il monitoraggio delle discriminazioni di genere:** i delegati sindacali, in quanto presenti quotidianamente nei luoghi di lavoro, possono segnalare situazioni discriminatorie alle Consigliere di parità. Questo permette di attivare un'azione più tempestiva e mirata.
- **Promuovere interventi congiunti:** nei casi di discriminazione, i delegati sindacali e le Consigliere di parità possono collaborare per promuovere azioni legali o negoziazioni con il datore di lavoro, in modo da risolvere le controversie e ristabilire la parità di trattamento.
- **Sviluppare strategie preventive:** i delegati sindacali possono collaborare con le Consigliere di parità per implementare misure preventive all'interno delle aziende, come ad esempio politiche aziendali di promozione della parità, piani di conciliazione vita-lavoro e programmi di sensibilizzazione sui diritti delle donne.

c) Collaborazione nel contrasto alle discriminazioni

Quando un delegato sindacale rileva una situazione di discriminazione di genere, può segnalare il caso alle Consigliere di parità, che hanno il potere di intervenire in diverse forme:

- **Ricorso o intervento in giudizio presso il Tribunale competente:** Se la discriminazione non viene risolta bonariamente con l'azienda, la Consigliera di parità può agire in giudizio, presentando ricorsi o sostenendo le lavoratrici che subiscono discriminazioni con atto di intervento nei giudizi promossi dalle predette.
- **Conciliazione e mediazione:** In molti casi, le Consigliere di parità possono favorire una conciliazione tra le parti coinvolte, promuovendo soluzioni condivise.

d) Intervento in caso di licenziamenti discriminatori

Un esempio concreto della collaborazione tra delegati sindacali e Consigliere di parità riguarda i **licenziamenti discriminatori**. Se un delegato rileva un licenziamento che appare motivato da ragioni legate al genere (ad esempio, una lavoratrice licenziata dopo il rientro dalla maternità), può segnalare il caso alla Consigliera di Parità. Quest'ultima può intervenire con azioni legali per impugnare il licenziamento e chiedere la reintegra della lavoratrice o un risarcimento, e altresì sostenere con intervento l'impugnazione della lavoratrice.

e) Promozione di piani di azione positivi

Oltre al contrasto delle discriminazioni, un aspetto importante della collaborazione tra delegati sindacali e Consigliere di Parità riguarda la promozione di **piani di azione positiva**. Questi piani sono misure speciali adottate dalle aziende per eliminare gli svantaggi che le donne possono incontrare nel mondo del lavoro. I delegati sindacali, in collaborazione con le Consigliere di Parità, possono lavorare per introdurre questi piani all'interno delle aziende, promuovendo politiche che:

- incentivino la promozione delle donne in ruoli di responsabilità;
- favoriscano l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, ad esempio introducendo flessibilità oraria o congedi parentali estesi;
- contrastino attivamente la segregazione orizzontale e verticale, offrendo alle donne le stesse opportunità di carriera degli uomini.

f) **Supporto nelle relazioni sindacali e nella contrattazione collettiva**

Le Consigliere di Parità possono fornire supporto tecnico e consulenziale ai delegati sindacali durante le negoziazioni collettive, soprattutto quando si tratta di integrare clausole che promuovano la parità di genere nei contratti aziendali. Questo è particolarmente rilevante quando si negoziano:

- **Misure per la parità salariale:** le Consigliere di Parità possono aiutare a identificare eventuali gap salariali tra uomini e donne e suggerire azioni correttive da inserire nelle trattative.
- **Politiche di inclusione:** durante le negoziazioni sindacali, i delegati possono collaborare con le Consigliere per inserire politiche aziendali che promuovano l'inclusione e la diversità di genere, come programmi di mentorship per le lavoratrici, formazione antidiscriminazione, e meccanismi per denunciare in sicurezza le molestie.

g) **Raccolta e diffusione di buone prassi**

Le Consigliere di Parità hanno anche il compito di raccogliere e diffondere le **buone prassi** adottate dalle aziende in materia di parità di genere. I delegati sindacali, a loro volta, possono essere i portavoce di queste prassi all'interno delle proprie organizzazioni, proponendo l'adozione di misure che hanno dimostrato di essere efficaci in altri contesti. Questo scambio di esperienze e soluzioni innovative può avere un impatto positivo su larga scala.

1.8. **CONCLUSIONI**

In conclusione, la formazione dei delegati sindacali rappresenta uno strumento fondamentale per contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Attraverso una preparazione adeguata, i delegati possono diventare promotori attivi della parità di genere, intervenendo in situazioni di discriminazione e sensibilizzando l'intera azienda su queste tematiche. Investire nella formazione continua dei delegati non solo favorisce il rispetto delle normative vigenti, ma contribuisce a creare un ambiente lavorativo più giusto e inclusivo per tutti.

Nei capitoli successivi saranno presentati i contributi di Daniela Manassero, Avvocata esperta in diritto antidiscriminatorio di genere, e Manuela Ponti, Psicologa e Psicoterapeuta Interattivo Cognitivo.

L'approccio giuridico e quello psicologico rappresentano due pilastri fondamentali nella formazione di un delegato sindacale che intenda affrontare in modo efficace il tema delle discriminazioni di genere nel proprio contesto lavorativo. Da un lato, l'approccio giuridico fornisce la conoscenza delle normative vigenti, delle leggi antidiscriminatorie e delle procedure legali necessarie per tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo che si operi all'interno del quadro legislativo in modo informato e competente. Dall'altro lato, l'approccio psicologico consente di comprendere le dinamiche interpersonali e i meccanismi di pregiudizio o di esclusione che possono manifestarsi nelle relazioni di lavoro. Questa doppia prospettiva è essenziale per sviluppare le competenze necessarie non solo per riconoscere e affrontare le situazioni di discriminazione, ma anche per creare un ambiente inclusivo, promuovendo il benessere e il rispetto all'interno dei contesti professionali. Le autrici dei due capitoli, ciascuna con la propria esperienza specifica in questi due ambiti, ci offrono strumenti concreti per integrare queste competenze e affrontare il tema con un approccio completo e consapevole.

2. DISCRIMINAZIONI DI GENERE E MOLESTIE: DALLE DEFINIZIONI GIURIDICHE AI CASI PRATICI

A cura di Daniela Manassero, Avvocata esperta in diritto antidiscriminatorio di genere

2.1. PREMESSA

Questo elaborato si propone di fornire alcune nozioni di base sulla discriminazione di genere, spiegata attraverso l'analisi di casi reali decisi da provvedimenti giudiziari. Il metodo di esposizione dei contenuti si basa essenzialmente su due criteri: l'utilizzo, per quanto possibile, di un linguaggio semplice e atecnico, in modo da rendere le nozioni giuridiche comprensibili a tutte e tutti, e la citazione di ampi stralci delle motivazioni relative ai provvedimenti giudiziari esaminati, in modo da far comprendere, attraverso le parole degli stessi magistrati, "come" i giudici hanno interpretato le norme per decidere una controversia in tema di discriminazione.

A tal proposito, occorre precisare che i contenuti di questo lavoro sono stati esposti nei sei incontri di formazione on line, organizzati tra ottobre 2023 e maggio 2024, nell'ambito del progetto formativo "*Consigliere di Parità e sindacati at work. Contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro*", ideato dalla Consigliera di Parità di Regione Lombardia con CGIL, CISL e UIL e destinato ai delegati sindacali. Scopo dei seminari era fornire agli operatori sindacali gli strumenti per riconoscere le discriminazioni sul lavoro e distinguerle da altre situazioni di disagio lavorativo. A corredo della formazione sono stati messi a disposizione dei e delle partecipanti i provvedimenti giudiziari oggetto della comunicazione, per una migliore comprensione dei casi.

La necessità di studiare le nozioni giuridiche di discriminazione di genere con i delegati sindacali è nata dalla constatazione del fatto che, se la legge individua come capaci di fare **diagnosi** di discriminazione di genere le Consigliere di Parità, anche gli operatori sindacali sono spesso sollecitati dai lavoratori e dalle lavoratrici a verificare se il caso concreto portato alla loro attenzione potrebbe configurare, da un punto di vista giuridico, una discriminazione, una molestia oppure una ipotesi diversa.

2.2. FONTI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI GENERE

Studiare il diritto antidiscriminatorio non è facile anche per gli addetti ai lavori perché le fonti di tale diritto formano un *puzzle* complesso, composto da tessere che a volte è problematico far combaciare. Infatti, chi si avvicina allo studio del diritto antidiscriminatorio impara, da subito, che la normativa in questione è frutto della sovrapposizione dei numerosi interventi legislativi che si sono succeduti nel tempo, soprattutto per recepire la copiosa normativa sovranazionale.

Per questa ragione non è facile, sia per la persona che vive una situazione di disagio lavorativo sia per chi riceve la segnalazione di una persona in difficoltà sul lavoro, capire se quella situazione potrebbe qualificarsi giuridicamente come discriminazione di genere o molestia, oppure come mobbing, dequalificazione o altro.

Con riferimento al tema della discriminazione di genere, termine che descrive non soltanto il sesso biologico ma anche l'identità sessuale delle persone (infatti è discriminazione di genere anche la discriminazione verso i transessuali, cioè, coloro che cambiano il loro sesso biologico) per prima cosa è importante capire quali tessere compongono questo agglomerato di norme.

Senza alcuna pretesa di completezza perché il tema delle fonti è molto vasto e meriterebbe ulteriori approfondimenti, va segnalato che la fonte primaria del diritto antidiscriminatorio è costituita dalle fonti sovranazionali, in primo luogo i trattati, dal Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea del 1957 ai successivi trattati che hanno ampliato progressivamente le competenze attribuite all'Unione Europea e in secondo luogo le direttive emesse in esecuzione delle norme dei trattati.

Quindi uno dei tasselli più importanti del *puzzle* è rappresentato dalle direttive dell'Unione europea e un altro dalle leggi dello Stato italiano che le hanno recepite. Ma c'è un altro tassello importantissimo che ha influenzato le norme delle direttive ed è la Corte di Giustizia Europea, l'organo giurisdizionale che assicura il rispetto del diritto nell'interpretazione e nell'applicazione dei Trattati dell'UE nel senso che controlla la legittimità degli atti delle istituzioni dell'Unione Europea, assicura l'osservanza da parte degli Stati membri degli obblighi derivanti dai trattati e interpreta il diritto dell'Unione su domanda dei giudici nazionali. È stata la Corte di Giustizia Europea, ad esempio, a sostenere, in un caso giudiziario sottoposto alla sua attenzione, che la mancata assunzione di una lavoratrice in considerazione del suo stato di gravidanza costituiva discriminazione di genere e solo successivamente questo principio è diventato una norma all'interno di una direttiva europea che poi è stata recepita dal legislatore italiano.

2.2.1. Ordinamento comunitario

Passiamo ad attenzionare alcune fra le norme fondamentali dell'ordinamento comunitario, con lo scopo di segnalare sinteticamente il "percorso" del principio di non discriminazione nell'ordinamento comunitario: da principio di parità soltanto retributiva, sancito dall'art. 119 del Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (che aveva la finalità di evitare la concorrenza fra imprese di paesi in cui già esisteva questo principio e imprese di paesi dove, non essendo presente, le retribuzioni delle donne erano notevolmente inferiori a quelle degli uomini) a principio fondamentale dell'ordinamento comunitario.

In particolare:

- con l'art. 119 CO 1 TCEE (anno 1957) si sancisce un principio di parità meramente retributiva, secondo cui ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un medesimo lavoro;
- con l'art. 13 TCE (anno 1998) all'Unione europea si attribuisce una nuova competenza, ovvero quella di combattere le discriminazioni basate su sesso ed altri fattori e viene riformulato l'art.119 allargando il campo di applicazione del principio di uguaglianza di genere dalla retribuzione alle condizioni di lavoro e occupazione;
- con gli artt. da 20 a 26 della CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI (anno 2000), l'uguaglianza viene iscritta per la prima volta (assieme a dignità, libertà, solidarietà, cittadinanza, giustizia) fra i principi fondamentali dell'ordinamento europeo.

2.2.2. Costituzione della Repubblica Italiana

Nell'ordinamento giuridico italiano la fonte più importante del diritto antidiscriminatorio di genere è la Costituzione della Repubblica Italiana, in particolare gli artt. 3 e 37.

Più nello specifico:

- art. 3 comma 1: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".*
- art. 3 comma 2: *"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese"*
- art. 37: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".*

Al primo comma dell'articolo 3, la Costituzione sancisce il **principio di uguaglianza giuridica formale** e prescrive l'uguaglianza nei diritti, cioè la garanzia di accesso e godimento dei diritti fondamentali a prescindere dalle

differenze elencate nella norma. È un principio che la Corte costituzionale ha interpretato nel senso che è illegittimo trattare in modo diseguale (meno favorevole) chi fa parte di una stessa classe di persone, vale dire i cittadini.

Al secondo comma dell'articolo 3, invece, la Costituzione sancisce il **principio di uguaglianza sostanziale**, che è chiamato principio di parificazione, nel senso che proprio tenendo conto delle differenze che intercorrono fra le persone si propone di eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di tali differenze.

Distinguere tra uguaglianza formale (nei diritti fondamentali) e uguaglianza sostanziale consente di capire che la discriminazione è la violazione dell'eguaglianza perché la discriminazione è quel trattamento differenziato in senso deteriore di una persona, rispetto agli altri appartenenti alla stessa classe di persone, che derivi dall'adozione di un criterio (cd. fattore di discriminazione) assunto dall'ordinamento come arbitrario e ingiustificato. La discriminazione è pertanto una diseguaglianza antiggiuridica, cioè contraria al diritto.

Nel diritto del lavoro, il divieto di discriminazione ha fatto la sua esplicita comparsa nella prima legge di tutela del lavoratore contro i licenziamenti, cioè nella **legge n. 604 del 1966** il cui art. 4 vietava il licenziamento per ragioni politiche, religiose e sindacali: quelli, infatti, erano i fattori di differenziazione che più facilmente e più diffusamente, all'epoca, venivano utilizzati per discriminare i lavoratori. Pochi anni dopo lo **Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 1970**, prevedeva la nullità degli atti discriminatori ed in particolare dei licenziamenti o dei trasferimenti per rappresaglia, motivati dall'affiliazione sindacale o a causa della partecipazione agli scioperi.

È solo nel 1977, però, che con la **legge n. 903 del 1977**, comunemente nota come legge di parità, troviamo per la prima volta affermato il **principio di non discriminazione fondata sul sesso** fra lavoratori e lavoratrici. Infatti, il nucleo normativo più robusto della legge riguardava all'art. 1 l'affermazione di un principio di non discriminazione tra donne e uomini che abbraccia la disciplina del rapporto di lavoro in tutti i suoi aspetti e persino il momento preliminare alla sua costituzione (visto che riguarda in primo luogo l'accesso al lavoro) ma riguarda anche l'attribuzione di qualifiche e mansioni, la progressione di carriera e le iniziative di orientamento e formazione professionale. La legge di parità è stata considerata, da tutti i giuristi che si sono occupati del tema, una proiezione del principio di eguaglianza tra lavoratori e lavoratrici contenuto negli artt. 3 e 37 della Costituzione.

Anche grazie ai principi proclamati dalla L. 903 del 1977, nella cultura giuridica del nostro paese è venuta consolidandosi la "regola" del divieto di discriminazione come strumento per garantire il "principio" di eguaglianza dei cittadini nel rapporto di lavoro, ma ben presto è apparso chiaro che la sola proclamazione della parità di diritti fra lavoratori e lavoratrici non era sufficiente a garantire l'eguaglianza. Proprio la legge n. 903, inoltre, notoriamente non conteneva una nozione di discriminazione, presentando una lacuna che solo la **legge 125/1991** ha colmato.

Solo la L. 125 del 1991 ha per la prima volta introdotto nel nostro ordinamento una nozione generale di discriminazione, consentendo agli studiosi di parlare di discriminazione diretta e indiretta.

2.2.3. Codice delle pari opportunità fra uomo e donna (D.LGS. 198/2006)

Non è possibile in questa sede esporre l'evoluzione della normativa nel tempo: di conseguenza le nozioni di discriminazione diretta e indiretta esaminante in questo elaborato sono quelle relative al diritto attualmente vigente e cioè l'art. 25 del D.Lgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità fra uomo e donna), come modificato dalla L. 162 del 2021, art. 25 Dlgs 198/2006 che contiene le nozioni giuridiche di discriminazione diretta, indiretta e per maternità/genitorialità.

2.3. DISCRIMINAZIONE DIRETTA

*"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". Art. 25, comma 1, del D.lgs. 198/2006

Come appare evidente dal testo sopra riportato, queste sono le parole chiave del testo di legge:

- **Trattamento** (disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento)
- **Effetto pregiudizievole**
- **Trattamento meno favorevole rispetto ad altro/altra lavoratore/lavoratrice in situazione analoga**

A tal proposito, occorre precisare che per **discriminazione diretta** si intende qualsiasi trattamento differenziato basato sul sesso, rispetto a quello riservato ad una persona di genere diverso in situazione analoga, che produce un effetto pregiudizievole.

Il legislatore fa propria una nozione **oggettiva** di discriminazione, nel senso che qualifica come discriminatori qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un **effetto pregiudizievole**: la valutazione, dunque, ha ad oggetto l'azione che determina la situazione discriminatoria e, soprattutto, l'impatto dell'azione, gli effetti dell'azione. Non ha alcuna valenza giuridica l'intento di chi mette in atto la discriminazione.

Quando due posizioni identiche o equivalenti (ad es. per l'iter scolastico, la professionalità, le capacità, ecc.) anziché essere trattate in modo uniforme sono trattate diversamente e questa disparità di trattamento (pregiudizievole) è fondata sul genere della persona è possibile parlare di discriminazione diretta. È solo il fatto di essere donne o uomini a fondare il trattamento diseguale e comparativamente sfavorevole.

Nella nozione di discriminazione è implicito un elemento di comparazione visto che può affermarsi la sussistenza di una discriminazione quando un lavoratore riceve un trattamento preferenziale rispetto a quello riconosciuto ad una lavoratrice per ragioni direttamente o indirettamente legate al sesso.

Il presupposto di questa nozione di discriminazione è l'obbligo di trattare gli eguali in modo uguale e il divieto quindi di trattare in modo diseguale due soggetti uguali.

La discriminazione diretta è **assoluta** nel senso che è la legge a dire quando la differenziazione dei trattamenti è giustificata, ad esempio affermando che non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione nei settori della moda dell'arte o dello spettacolo purché ciò sia **essenziale** alla natura del lavoro o della prestazione.

Capire quando l'appartenenza ad un genere è essenziale alla natura del lavoro o della prestazione non è facile perché è un termine che va calato nel caso concreto e richiede di valutare il contenuto della prestazione e il contesto in cui la prestazione si esplica. Un esempio è proprio il settore della moda o dello spettacolo dove chiaramente non è indifferente che si tratti di un attore o di un'attrice.

Ad esempio, non può ritenersi requisito essenziale alla natura del lavoro o della prestazione la preferenza accordata agli appartenenti all'uno o all'altro sesso fatta dall'impresa per assecondare la clientela. Infatti, è stata condannata per discriminazione, negli Stati Uniti, una compagnia aerea americana che assumeva solo donne avvenenti come hostess e che ha sostenuto in giudizio che la clientela aveva preferenza per le donne. Allo stesso modo, non è stato ritenuto sufficiente ad evitare l'accertamento della discriminazione l'obiezione di una impresa di vigilanza che ha sostenuto che erano i clienti a non volere che la vigilanza notturna nei loro locali fosse svolta da una donna.

In base alla nozione di legge come ora descritta, chi invoca in giudizio una discriminazione diretta deve dimostrare il trattamento differenziato subito in relazione ad un altro soggetto che non ha subito lo stesso trattamento

sfavorevole soltanto in ragione del sesso: qui il divieto di discriminazione trova applicazione **a condizioni uguali** e opera come violazione del principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3, 1° comma, della Costituzione.

Esempi di scuola di discriminazione diretta, tratti da casi portati davanti al Giudice del lavoro, sono la mancata ammissione ai concorsi preassuntivi di tutte le donne aspiranti al posto di guardia giurata da parte di un'impresa di vigilanza privata, oppure la prassi, fino a non molti anni fa ben consolidata, di pubblicare annunci di ricerca del personale esplicitamente declinati solo al maschile in violazione della disposizione di legge che oggi troviamo nell'art. 27, 5° comma, del Codice delle pari opportunità ma che esiste fin dal 1991, perché era già contenuto nella Legge 125/1991. Altri casi emblematici di discriminazione diretta, sempre tratti da casi giudiziari, hanno riguardato la richiesta di requisiti per l'assunzione che nessuna donna è in grado di soddisfare (come ad es. bandi di concorso pubblico che condizionavano la candidatura degli aspiranti lavoratori alla loro appartenenza a determinati corpi militari o paramilitari) oppure criteri di selezione penalizzanti per le donne (come il requisito di altezza minima uguale per uomini e donne, quando è fatto notorio che l'altezza degli uomini sia mediamente superiore a quella delle donne).

Qui di seguito uno schema riassuntivo delle **caratteristiche della discriminazione diretta**:

- **oggettività**: perché la discriminazione diretta consiste nel trattamento differenziato;
- **irrilevanza dell'elemento intenzionale**: la discriminazione diretta opera oggettivamente in ragione del trattamento differenziato connesso al fattore protetto. Non ha alcuna rilevanza la volontarietà;
- **assolutezza**: perché la legge non ammette cause di giustificazione delle discriminazioni dirette, ma solo eccezioni al principio di parità di trattamento. È solo la legge a stabilire quando la differenziazione dei trattamenti è giustificata. Ad es. l'art. 27 del D.lgs 196/2006 al comma 6 recita: *Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia **essenziale** alla natura del lavoro o della prestazione.* Il termine "essenziale" è la parola chiave che richiede di valutare il contenuto della prestazione e il contesto in cui la prestazione si esplica.

2.3.1. Casi concreti di discriminazione diretta

Vediamo ora, attraverso lo studio di **casi concreti**, come è stata applicata la norma relativa alla discriminazione diretta:

a) **Discriminazione retributiva.** Tribunale Aosta 65_2016

L'azione giudiziaria decisa con la sentenza Tribunale Aosta 65_2016 è stata promossa da una dirigente donna con funzioni di Responsabile della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo presso una casa da gioco, licenziata a seguito di una riorganizzazione aziendale, che ha promosso una azione per discriminazione retributiva ai sensi dell'art. 28 Codice pari opportunità e ha impugnato anche come discriminatorio il suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Di seguito, i fatti dedotti dalla ricorrente come indici della discriminazione subita (come potrete constatare, si tratta di allegazioni con le quali la lavoratrice ricorrente compara il proprio trattamento (deteriore) con quelli riservati ai colleghi uomini):

- assunzione iniziale della lavoratrice mediante contratto a tempo determinato, a differenza dei dirigenti uomini assunti da subito a tempo indeterminato;
- retribuzione annua accordata pari a 90mila euro, nettamente inferiore a quelle degli altri dirigenti (tutti uomini) ed anche di un collega quadro, tutti con retribuzioni superiori a 100mila euro;

- premio individuale accordato, subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi, di 10mila euro, di gran lunga inferiore a quello attribuito ai dirigenti uomini;
- azzeramento del premio alla dirigente senza alcuna comunicazione mentre agli altri dirigenti azzeramento del premio previa contrattazione individuale.

Di seguito, invece, i fatti dedotti dalla società in replica a quanto esposto dalla ricorrente:

- le mansioni della dirigente non sono essenziali alla sopravvivenza della casa da gioco;
- la retribuzione annua attribuita alla dirigente è superiore a quella prevista dal CCNL dirigenti;
- le superiori retribuzioni degli altri dipendenti sono state concordate prima dell'assunzione della ricorrente in periodi più floridi per la società.

Nel corso del giudizio, a fronte dell'acquisizione da parte del Giudice dei prospetti con le retribuzioni annue di impiegati e dirigenti, sono stati accertati i seguenti fatti:

- la ricorrente aveva una retribuzione inferiore del 40% non solo rispetto ai dirigenti ma anche rispetto a sei colleghi quadri e ad un impiegato;
- vi erano dirigenti, assunti dopo la ricorrente, che avevano ottenuto una retribuzione superiore a 100mila euro;
- il taglio temporaneo delle retribuzioni era avvenuto su base volontaria per gli altri dirigenti mentre alla ricorrente era stato applicato senza alcuna comunicazione né accordo;
- la società aveva deciso di creare una figura di direttore generale a cui affidare le funzioni svolte in precedenza dalla dirigente donna e questa circostanza costituiva per la società la ragione del suo licenziamento.

All'esito del giudizio, il Giudice di primo grado ha ritenuto accertata la discriminazione retributiva osservando tuttavia che l'accertamento della discriminazione salariale non era sufficiente a ritenere discriminatorio anche il licenziamento della lavoratrice, poiché le ragioni che avevano portato al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della ricorrente erano state provate e quindi erano esistenti.

Il Giudice di primo grado ha pertanto accolto la prima domanda di accertamento della discriminazione retributiva, condannando la società ad un risarcimento a favore della ricorrente pari alle differenze tra quanto percepito e la retribuzione ritenuta equa di 130mila euro, ma ha ritenuto il licenziamento non discriminatorio.

b) **Licenziamento discriminatorio.** Corte D'Appello Torino 667_2017

La lavoratrice ha impugnato in appello il capo di sentenza del Tribunale di Aosta che ha respinto la sua domanda di accertamento della discriminatorietà del licenziamento.

Il secondo grado di giudizio è stato deciso dalla sentenza Corte d'Appello Torino n. 667_2017.

Questi i motivi di appello in punto di licenziamento:

- è stata contestata l'affermazione del giudice di primo grado secondo cui la discriminazione salariale accertata non bastava a provare la discriminatorietà del licenziamento sulla base del principio secondo cui la natura discriminatoria di un atto non può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità legittima (come il motivo economico);
- la lavoratrice appellante ha sostenuto anche che il Giudice di primo grado non aveva indagato adeguatamente le ragioni che avevano indotto alla scelta di licenziare la ricorrente.

Il ricorso in appello è stato accolto dalla Corte d'Appello sulla base dei seguenti rilievi:

- l'esistenza di uno stato di crisi non spiega per quale motivo sia stata licenziata solo la dirigente donna soprattutto perché il suo licenziamento produceva minori risparmi essendo la dirigente che «costava di meno»;
- gli altri dirigenti non sono stati licenziati ma hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro con un incentivo all'esodo;
- di conseguenza, il licenziamento ha rappresentato la naturale (anche se patologica) evoluzione del contesto accertato dal giudice di primo grado come discriminatorio.

La Corte d'Appello di Torino ha quindi emesso la seguente decisione:

- Dichiara il carattere discriminatorio del licenziamento;
- Ordina alla società di riammettere in servizio la lavoratrice adeguando la sua retribuzione a quella degli altri dirigenti;
- Condanna la società al pagamento di tutte le retribuzioni maturate e maturande dal licenziamento fino alla effettiva riammissione in servizio.

2.3.2. *Strumenti utili per le diagnosi di discriminazione*

Le due sentenze sopra richiamate, anche se relative a casi decisi alcuni anni fa, riguardano temi ancora molto attuali come il divario (tuttora esistente e marcato) fra le retribuzioni di uomini e donne e l'argomento secondo cui il motivo economico di un licenziamento non è sufficiente ad escluderne la discriminarietà.

Con riferimento al divario retributivo fra uomini e donne un aspetto che rende problematico "costruire" vertenze sindacali e/o azioni giudiziarie di discriminazione retributiva è la difficoltà della persona che si ritiene discriminata di accedere ai dati retributivi dei colleghi o delle colleghe con cui si confronta.

A questo proposito si segnala uno strumento che è importante perché già disponibile. Si tratta del **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** ex art. 46 Dlgs 198/2006 attualmente obbligatorio per le società con oltre 50 dipendenti. Il rapporto deve contenere i dati (disaggregati per genere) su assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o qualifica, mobilità, Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzioni effettivamente corrisposte.

Si segnala anche quanto esposto nel **Decreto del Ministero del Lavoro del 29.03.2022, art. 2, commi 7 e 8:**

- **Comma 7.** (omissis) *“Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 5”.*
- **Comma 8.** *“Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla Consigliera o dal Consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198”.*

Il Decreto del Ministero del lavoro precisa che una copia del rapporto deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e sancisce anche il diritto del/della lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria di chiederlo alla Consigliera di Parità di Regione Lombardia. Come ha avuto modo di precisare la Consigliera di Regione Lombardia in diversi contesti formativi, il rapporto viene consegnato non a fronte di una richiesta meramente generica, ma di una richiesta motivata.

Si segnala infine uno strumento che diventerà disponibile quando lo Stato italiano recepirà la **Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023.**

Si tratta di una direttiva finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. In particolare, la stessa prevede un diritto di informazione dei lavoratori sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di uguale valore. Essa dovrà essere recepita dal legislatore italiano entro il 7 giugno 2026.

2.4. 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 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**” - Art. 25, comma 2, dlgs 198/2006*

Come appare evidente dal testo di legge sopra citato, le **parole chiave** della discriminazione indiretta sono:

- **disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento**
- **apparentemente neutri**
- **posizione di particolare svantaggio.**

La nozione di discriminazione indiretta si fonda sulla consapevolezza che le discriminazioni tendono ad assumere sempre di più il carattere di discriminazioni *strutturali* o *sistemiche*, nate da situazioni in cui non sono le persone a mettere in atto i trattamenti differenziati ma sono le regole e le procedure delle organizzazioni a farlo. Quando si verifica questa situazione, non è più possibile confrontare la posizione della donna discriminata con uomini non discriminati, magari perché in quella posizione lavorativa o in quelle mansioni vi sono solo donne e la stessa donna non si accorge di essere vittima di una discriminazione che invece può sussistere. Questa situazione è quella che viene definita come discriminazione indiretta.

Per comprendere la nozione di discriminazione occorre guardare alla persona discriminata **NON** in relazione alle persone dell'altro sesso (come nella discriminazione diretta) ma alle persone del suo stesso sesso che risultano a loro volta svantaggiate dall'adozione di un certo criterio.

La discriminazione indiretta può quindi essere individuata valutando la situazione del singolo in rapporto alla situazione tipica del gruppo a cui appartiene.

La discriminazione diretta guarda alla singola persona mentre la discriminazione indiretta ha necessariamente una valenza collettiva, perché si riferisce al gruppo di persone con le stesse caratteristiche e portatrici dello stesso fattore di discriminazione, come ad es. le donne, le lavoratrici madri, i genitori (donne e uomini che esercitano i diritti di maternità o paternità ecc.).

Questa tipologia di discriminazione si definisce indiretta perché il fattore che si assume come discriminatorio è neutro di per sé, non ha alcuna attinenza con il genere, con il fatto di essere uomo o donna, e pertanto diventa discriminatorio indirettamente, in virtù dei suoi effetti svantaggiosi su tutto il gruppo.

Per questo motivo per provare in giudizio questo tipo di discriminazioni uno degli strumenti più efficaci è quello della prova statistica.

Mentre il divieto di discriminazione diretta si basa sul principio di uguaglianza in senso formale, quello cioè sancito dall'art. 3, 1° comma, della Costituzione (che vieta di distinguere in base ai fattori indicati nella norma), il divieto di discriminazione indiretta si fonda sul principio di uguaglianza in senso sostanziale di cui al secondo comma

dell'art. 3 della Costituzione che invece impone di prendere in considerazione il fattore di diversità e dunque di distinguere in base al sesso al fine di rimuovere la disparità di fatto.

La discriminazione è l'effetto di una misura che è neutra perché dimentica di prendere in considerazione il fattore di diversità e produce un effetto pregiudizievole su tutto un gruppo.

Vietare questo tipo di discriminazioni significa accogliere un'idea di uguaglianza correttiva o **uguaglianza di opportunità** vale a dire mettere ciascuno ad uno stesso punto di partenza superando le distanze sociali che impediscono alle persone, poste formalmente sullo stesso piano, di partire alla pari.

Nella discriminazione indiretta il trattamento è uguale per tutti mentre gli effetti sono diversi perché diverse sono le situazioni soggettive dei destinatari del trattamento: ciò che rileva è solo l'effetto del trattamento discriminatorio, la sua conseguenza sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente.

Caratteristica tipica delle discriminazioni indirette è la potenzialità della disposizione datoriale di mettere alcuni/alcune dipendenti in posizione di "particolare svantaggio", nonostante l'apparente parità di trattamento nei confronti di tutti. In precedenza, la norma sulla discriminazione indiretta parlava di svantaggio "proporzionalmente maggiore". È cambiato quindi il metro di valutazione perché è stato abbandonato il riferimento al dato quantitativo della "proporzione" anche se con la nuova nozione di legge non è facile definire con precisione cosa si intende con il termine particolare svantaggio, è una valutazione rimessa al Giudice in caso di controversia.

È importante segnalare che nella discriminazione indiretta il pregiudizio non deve necessariamente essersi già realizzato, in quanto ciò che va dimostrato non è il pregiudizio concreto sofferto, ma quello potenzialmente verificabile (così che la comparazione può operarsi anche in astratto) infatti la legge usa entrambe le locuzioni, "mettono" o "possono mettere". Chi lamenta una discriminazione indiretta, quindi, non deve aver necessariamente già subito un pregiudizio concreto (caso tipico è quello di chi impugna un bando di selezione per una assunzione non ancora espletata).

La discriminazione indiretta, come la discriminazione diretta, opera oggettivamente in ragione del trattamento differenziato connesso al fattore protetto.

Per far accertare la discriminazione indiretta è necessario che i criteri, che hanno un effetto svantaggioso sul gruppo, riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa: proprio perché il trattamento pregiudizievole dipende dall'applicazione di un criterio apparentemente neutro, si riconosce al datore di lavoro la **possibilità di fornire una giustificazione fondata su ragioni obiettive**, del tutto estranee al fattore vietato.

Non sono ammesse giustificazioni del tutto generiche; un criterio di differenziazione dei trattamenti fondato sull'anzianità di servizio, ad es., può essere giustificato solo se, in relazione a specifiche mansioni, sussiste un nesso incontestabile fra anzianità ed esperienza professionale; è insufficiente una giustificazione basata su ragioni solo economiche oppure sulla preferenza della clientela. Nella giurisprudenza comunitaria sono stati individuati come discriminatori il criterio dell'anzianità, l'adattabilità ad orari e luoghi di lavoro variabili, o anche sistemi di classificazione o taluni trattamenti riservati al lavoro atipico, in particolare a chi lavora con orario part time.

2.4.1. Casi concreti di discriminazione indiretta

- **Discriminazione indiretta in una selezione del personale con requisito di altezza minima indifferenziata fra uomini e donne** - Corte di cassazione 18668_2023.

La sentenza ha confermato Corte d'Appello Bari 1863_2019 che aveva qualificato come discriminazione indiretta di genere l'esclusione della lavoratrice ricorrente dalla selezione per l'assunzione di personale con qualifica di

capo treno/capo servizi treno per difetto del requisito minimo di altezza, che una normativa di settore stabilisce indifferentemente in 160 centimetri sia per i candidati sia per le candidate (penalizzando quindi le donne che statisticamente hanno una statura inferiore agli uomini).

Nel giudizio di merito, il Giudice aveva disposto una consulenza medica finalizzata a stabilire se la statura della candidata (pari a cm 156) pregiudicava la funzionalità del servizio da svolgere. Il medico del lavoro nominato dal Giudice aveva stabilito che la candidata poteva svolgere tutti i compiti da capo treno tranne uno, da svolgersi sporadicamente (l'apertura del rubinetto di isolamento pneumatico della porta di salita dei treni a breve percorrenza), che la candidata poteva però effettuare con un rialzo di pochi gradini senza mettere a rischio la sicurezza degli utenti. La consulenza medico legale aveva stabilito anche che quel compito era impossibile da svolgere senza il rialzo anche da chi raggiungeva l'altezza minima di cm 160 (poiché lo poteva svolgere senza il rialzo solo una persona alta almeno cm. 180).

Il Giudice concludeva pertanto per la mancanza di ragionevolezza nel limite indifferenziato di altezza minima.

- **Discriminazione indiretta in procedura di licenziamento collettivo. Discriminazione diretta per mancata formazione di personale femminile - Tribunale Milano 3153/2023**

La sentenza è relativa ad una procedura di licenziamento collettivo messa in atto da una società che svolge attività di movimentazione merci/magazzino.

La società, in apertura della procedura, ha dichiarato 9 esuberi fra i 22 addetti al magazzino (di cui 12 donne – pari al 54,55%), tutte e tutti inquadrati/e al 4° livello con mansioni di operaio/a per mansioni multiple di magazzino e in corso di procedura ha attribuito un valore molto elevato, fra i criteri di scelta, a chi svolgeva mansioni di addetto ai carrelli elevatori e un valore pari a zero a chi svolgeva la movimentazione manuale delle merci (c.d. addetto/a al picking). La procedura si è conclusa col licenziamento di 7 persone fra gli addetti/le addette al magazzino, tutte donne.

Sei delle sette lavoratrici licenziate hanno impugnato il loro licenziamento come discriminatorio. La Consigliera di Parità di Regione Lombardia è intervenuta nel giudizio a sostegno delle lavoratrici licenziate.

Le lavoratrici ricorrenti hanno dedotto in fatto e in diritto:

- di non aver ricevuto, in corso di rapporto, alcuna formazione all'uso dei carrelli elevatori, a differenza dei colleghi maschi, con la conseguenza che le uniche mansioni a cui erano state adibite, quelle di addette al picking, erano diventate obsolete, aprendo la strada al loro licenziamento;
- la violazione, da parte della società convenuta, della norma (art. 5 comma 2 L.223/91) che impone al datore di lavoro di non collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore a quella occupata (nel caso di specie le donne addette al magazzino prima della procedura erano il 54,55% mentre all'esito della procedura hanno costituito il 100% del personale licenziato);
- che il loro licenziamento doveva ritenersi discriminatorio in quanto approdo finale di una condotta discriminatoria messa in atto prima dell'avvio della procedura, con riferimento alla formazione e all'aggiornamento professionale.

La Consigliera col suo atto di intervento produceva in giudizio il rapporto sul personale contenente i dati sulla formazione erogata al personale maschile e femminile.

La società convenuta ha dedotto:

- di aver subito ingenti perdite di fatturato a seguito del fallimento di un importante cliente per conto del quale era necessaria la movimentazione manuale dei carichi (per merce leggera);

- che a seguito dell'evento di cui al punto che precede, presso il magazzino vi era soltanto la necessità di movimentare merce molto pesante, attività per la quale era indispensabile l'uso dei carrelli elevatori, di conseguenza l'attività di movimentazione manuale dei carichi non era più necessaria;
- di aver «trovato», quando è subentrata nell'appalto, il personale di magazzino con determinate caratteristiche (gli uomini col patentino all'uso del muletto e le donne prive di questo tipo di abilitazione) e di essersi limitata a far fare gli aggiornamenti necessari a chi già aveva il patentino;
- di non avere alcun obbligo di formare il personale femminile;
- di aver attribuito un punteggio molto alto a chi aveva l'abilitazione all'uso dei carrelli elevatori proprio perché nel nuovo assetto organizzativo era venuta meno l'attività dell'addetto/a al picking;
- che non vi è stata alcuna volontà discriminatoria e che il licenziamento del personale femminile era dovuto al fatto che le donne non avevano le abilitazioni per movimentare la merce pesante.

Il Giudice ha accolto il ricorso delle lavoratrici accertando che si era realizzata una duplice discriminazione: una discriminazione diretta in relazione alla formazione ed una discriminazione indiretta in occasione del licenziamento collettivo.

Attraverso i dati del rapporto sul personale prodotto dalla Consigliera di Parità, il Giudice ha infatti potuto accertare che la formazione per la conduzione dei carrelli semoventi era stata riservata a tutti i dipendenti di sesso maschile (100%) e ad una sola dipendente di sesso femminile (8,33%). Sulla base di questa circostanza il Giudice ha ritenuto che la scelta di escludere quasi interamente la forza lavoro femminile dalla formazione si era tradotta in una discriminazione diretta, in violazione del divieto di discriminazioni basate sul genere in materia di formazione di cui all'art. 27, comma 3, del D.lgs. n.198/2006. Con riferimento alla formazione, infatti, le dipendenti avevano subito un *"trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato a tutti lavoratori di sesso maschile, a parità di mansioni e inquadramento"*.

Il Giudice ha poi accertato *"la diretta correlazione tra una discriminazione in punto di formazione e il conseguente trattamento discriminatorio al momento del licenziamento"*.

A parere del Giudicante, infatti, la formazione è il primo tassello posto a presidio di una effettiva tutela del lavoro *"in tutte le sue forme"* sancito dall'art. 35 della Costituzione, fondamentale elemento per consentire la crescita e lo sviluppo non solo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici; l'accesso alla formazione in condizioni di parità rappresenta anche un primario elemento per scongiurare la realizzazione, a cascata, di ulteriori trattamenti discriminatori riscontrabili, ex post, in punto di trattamenti retributivi, progressione di carriera, attribuzione di incarichi apicali e, infine, in materia di licenziamento.

Di conseguenza l'esclusione di taluni soggetti, portatori di un fattore di rischio, dalle iniziative in materia di formazione, volte a consentire la crescita professionale, è in grado di determinare una inevitabile disparità di trattamento con effetti anche a lungo termine.

Durante la procedura di licenziamento collettivo la società aveva attribuito al possesso del patentino per la conduzione dei carrelli elevatori il punteggio di gran lunga più elevato per l'individuazione delle risorse da porre in mobilità (60 punti, ovvero il triplo del punteggio per carichi di famiglia mentre gli addetti al picking avevano punteggio 0), determinando un'ulteriore perimetrazione dell'ambito della procedura rispetto a quanto dichiarato nella comunicazione di cui all'art. 4 comma 3 L. 223/91, in cui si faceva riferimento a tutti gli *"addetti al magazzino"* di 4° livello, le cui mansioni dovevano ritenersi fungibili.

Secondo il Giudice, tale ulteriore perimetrazione dell'ambito della procedura di licenziamento collettivo fra carrellisti e addetti al *picking* era illegittima e aveva comportato, assieme all'attribuzione di un peso decisivo al possesso del patentino di carrellista, la discriminazione indiretta delle ricorrenti in sede di licenziamento perché

il criterio neutro del possesso del patentino di carrellista, dopo che alle donne non era stata erogata la formazione per ottenerlo, aveva messo le lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai colleghi, tanto da comportarne l'espulsione all'esito della procedura di mobilità.

Per questi motivi il Giudice ha accertato la natura discriminatoria del licenziamento intimato alle ricorrenti ordinando la loro reintegrazione in servizio e condannando la società al pagamento di una indennità risarcitoria dal licenziamento alla reintegrazione.

- **Discriminazione indiretta a carattere collettivo nella progressione automatica di carriera** - Trib. Prato 263_2007

Il caso è relativo ad un'azione giudiziaria per discriminazione a carattere collettivo promossa dalla Consigliera di Parità della Regione Toscana contro una cassa di risparmio.

Ad avviso della Consigliera costituiva discriminazione indiretta a danno delle lavoratrici madri l'applicazione da parte della cassa di risparmio del sistema di progressione automatica previsto dal CCNL casse di risparmio basato sull'anzianità di servizio. Il datore di lavoro aveva deciso infatti di non computare l'astensione facoltativa per maternità nell'anzianità di servizio per la progressione automatica di carriera prevista dal CCNL poiché ritenuta «assenza volontaria», in considerazione del fatto che lo stesso CCNL prescriveva di escludere dall'anzianità di servizio le assenze volontarie.

Secondo la società invece l'anzianità di servizio non corrispondeva al solo decorso del tempo ma all'esperienza maturata a fronte della prestazione effettiva e di conseguenza era corretto non riconoscere nell'anzianità di servizio i periodi di assenza dal lavoro per iniziativa del/della dipendente, compresa l'astensione per maternità facoltativa.

Il Giudice accoglieva il ricorso promosso dalla Consigliera affermando che:

- l'anzianità di servizio è una nozione unitaria e l'unica differenza fra astensione obbligatoria e facoltativa riguarda l'incidenza sulle ferie e sulla 13^a mensilità;
- la Corte Costituzionale con la sentenza 106/1980 ha stabilito che l'astensione connessa al ruolo di madre non può essere considerata sullo stesso piano delle altre assenze volontarie consentite dalla contrattazione collettiva;
- considerare l'astensione facoltativa come assenza volontaria costituisce violazione del divieto di discriminazione nell'assegnazione della qualifica;
- l'interpretazione datoriale del CCNL e la sua condotta nell'applicazione della progressione automatica di carriera costituisce discriminazione indiretta di genere a danno delle lavoratrici madri perché si tratta di un comportamento che svantaggia in misura proporzionalmente maggiore le donne rispetto agli uomini.

Il Giudice decideva accertando la discriminazione indiretta di genere e predisponendo un piano di rimozione della discriminazione nel termine di sei mesi contenente:

- l'ordine di individuare le donne impiegate interessate dalla discriminazione (le donne che avevano fruito della maternità facoltativa) comunicando loro la sentenza;
- l'ordine di ricostruire la carriera alle donne discriminate computando nell'anzianità di servizio i periodi di astensione facoltativa per maternità

2.5. DISCRIMINAZIONE PER MATERNITÀ E GENITORIALITÀ

Ai sensi del vigente art. 25, comma 2 bis, del D.lgs. 198/2006 *“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:

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

Nella sua formulazione precedente alla modifica di cui alla Legge 162/2021, il testo prevedeva che: *“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 appare evidente dal testo di legge, **le parole chiave** della discriminazione di cui all'art. 25 comma 2 bis D.lgs 198/2006 sono:

- **trattamento con effetto pregiudizievole;**
- **effetti del trattamento:**
 - a) **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.**

2.5.1. I fattori protetti e le specificazioni contenute nella norma

La norma di legge nella sua più recente formulazione è stata criticata da alcuni giuristi, perché menziona fattori, quali il sesso e l'età, già protetti da altre disposizioni. Le discriminazioni in base al sesso, infatti, sono già disciplinate dai commi 1 e 2 dell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006, le discriminazioni in base all'età dal D. Lgs. n. 216/2003.

Ma molti commentatori hanno, comunque, segnalato la presenza di alcune modifiche significative rispetto al testo di legge precedente.

La modifica più importante è il fatto che il legislatore sembra aver ampliato lo spettro dei fattori antidiscriminatori, aggiungendo accanto alla gravidanza, alla maternità e alla paternità, le esigenze di «cura personale o familiare».

L'estensione del campo dei soggetti protetti dalla tutela antidiscriminatoria sembra promuovere una concezione più moderna dell'equilibrio vita/lavoro ed è in linea con il recente recepimento della direttiva europea del 2019 sulla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, recepimento avvenuto con decreto legislativo 105_2022 (lo stesso decreto legislativo che ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni pagato al 100%). Nel nuovo criterio relativo alle «esigenze di cura» come *autonomo* fattore di discriminazione sembra identificarsi un gruppo sociale bisognoso di protezione che è quello dei *caregiver*, che oggi riguarda essenzialmente chi esercita i diritti di maternità e paternità ma che è un gruppo sociale non strettamente coincidente con queste figure.

Inoltre, la norma di legge specifica cosa si intenda come trattamento meno favorevole, definendolo come quel *“trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro”* che, in ragione del fattore discriminante determina o può determinare quelle condizioni pregiudizievoli in cui si sostanzia la discriminazione.

Infine, la norma di legge attuale individua le condizioni pregiudizievoli in cui si sostanzia la discriminazione (*posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; limitazione delle opportunità di*

partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera).

Il fatto che la norma abbia precisato meglio sia il trattamento sia le condizioni pregiudizievoli, anziché lasciare indeterminate le nozioni come nella legislazione precedente, potrebbe portare chi deve difendersi dall'accusa di aver discriminato a sostenere che se il trattamento pregiudizievole non ha comportato una delle condizioni descritte dalla norma allora la discriminazione non sussiste, ma gli interpreti sono concordi nel ritenere che si tratta di una "esemplificazione", con la conseguenza che qualsiasi condizione negativa legata al trattamento in discussione, purché collegato ai fattori indicati nella norma, può rientrare nella nozione di discriminazione, anche se non ha comportato quel tipo di condizioni ma ne ha prodotte altre, diverse.

A seconda dei casi le disparità di trattamento descritte nell'art. 25 comma 2 bis del Dlgs 198/2006 possono essere qualificate come discriminazione diretta configurando un divieto assoluto che non ammette giustificazioni (ma solo eccezioni come esposto sopra) o possono essere qualificate come discriminazione indiretta, lasciando spazio in questo caso alle giustificazioni dedotte dal convenuto.

2.5.2. Casi di discriminazione ex art. 25 comma 2 bis del Dlgs 198/2006

- **Discriminazione diretta per genitorialità** - Trib. Asti 7.12.2020 (*caso deciso in applicazione dell'art. 25 comma 2 bis nel testo precedente alle modifiche introdotte dalla L. 162/2021*)

L'azione giudiziaria veniva promossa da un padre che sosteneva di aver fruito, nel corso del 2019, di più periodi di congedo parentale, per un totale di 60 giorni, di non aver effettuato altre assenze nel 2019 e di aver subito, in ragione di 60 giorni di assenza dovuta al congedo parentale, una decurtazione del "premio di risultato" previsto da un accordo aziendale del 10.6.2019, valido per il triennio 2019/2021.

L'accordo aziendale sul premio di risultato prevedeva infatti una riduzione dell'1% del suo ammontare per ogni giorno di assenza dovuta a malattia, infortunio (a certe condizioni), aspettativa non retribuita, maternità e paternità facoltative.

A giudizio del lavoratore ricorrente, la decurtazione del premio di risultato nei giorni di fruizione del congedo parentale (maternità facoltativa) costituiva una discriminazione.

Secondo il datore di lavoro convenuto in giudizio, invece, l'accordo aziendale non poteva ritenersi discriminatorio poiché aveva previsto la medesima disciplina in materia di assenze per congedi parentali per i lavoratori e le lavoratrici. L'istituto del "premio di risultato", inoltre, doveva ritenersi necessariamente collegato alla presenza al lavoro e al conseguente apporto fornito alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Di conseguenza, era legittima e non discriminatoria la riduzione del suo ammontare dovuta alle assenze come indicate nell'accordo aziendale, fra le quali erano ricomprese le assenze per congedo parentale (maternità facoltativa).

Il Giudice accoglieva il ricorso del lavoratore sostenendo che:

- gravidanza, maternità e paternità sono autonomi fattori di discriminazione;
- la legge sancisce il divieto di ogni trattamento meno favorevole anche per il lavoratore "in paternità" (in senso ampio) rispetto a quelli riservati sia alle colleghe in condizioni comparabili sia ai colleghi non "in paternità";
- l'art. 34 del d. lgs. 151/01 (TU Maternità) prevede espressamente che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia;
- quanto previsto nell'accordo aziendale costituiva una discriminazione diretta in danno del genitore poiché il meccanismo di riduzione del premio di risultato non poneva "una regola apparentemente neutra che

tuttavia, nella sua concreta esplicazione, finiva con il colpire la categoria protetta” (definizione, come esposto sopra, della discriminazione indiretta) ma colpiva direttamente i lavoratori che fruivano dei congedi parentali, e cioè i genitori e come tale doveva qualificarsi come discriminazione diretta.

- **Discriminazione diretta per maternità di lavoratrice somministrata - Trib. Roma 21.04.2021** (*caso deciso in applicazione dell’art. 25 comma 2 bis nel testo precedente le modifiche introdotte dalla L. 162/2021*)

L’azione giudiziaria era promossa da una lavoratrice che aveva lavorato con rapporto di lavoro somministrato presso un ente pubblico non economico, operante sotto la direzione del Ministero della Salute, che aveva deciso di impiegare temporaneamente ulteriore personale amministrativo mediante un contratto di somministrazione di 24 mesi relativo a 44 persone e alla scadenza aveva deciso di prorogare la somministrazione per ulteriori 12 mesi, impiegando gli stessi lavoratori somministrati durante la prima missione.

La lavoratrice ricorrente, assente per congedo di maternità al momento della scadenza della prima missione di 24 mesi, era risultata l’unica non riassunta dall’agenzia di somministrazione, a differenza degli altri 43 colleghi tutti riassunti e inviati nuovamente in missione presso l’ente pubblico, utilizzatore della prestazione dei/delle lavoratori/lavoratrici somministrati/somministrate.

La lavoratrice impugnava il mancato rinnovo della sua missione come discriminazione diretta per maternità relativa all’accesso al lavoro, promuovendo l’azione giudiziaria contro l’ente pubblico utilizzatore poiché ritenuto il soggetto imputabile del mancato rinnovo del contratto. Secondo la lavoratrice ricorrente la discriminazione consisteva nell’aver permesso il rinnovo della missione a tutti i colleghi nelle medesime condizioni contrattuali della ricorrente, senza tuttavia permetterlo a quest’ultima a causa del suo stato di gravidanza.

L’ente pubblico utilizzatore confermava in giudizio che il contratto di lavoro somministrato intercorso fra la agenzia di somministrazione e la lavoratrice era cessato alla scadenza dei 24 mesi, mentre la lavoratrice era assente per congedo di maternità, ma negava la discriminazione sostenendo che la proroga dei contratti di lavoro somministrato era stata prevista previa ricognizione del personale somministrato in servizio ad una certa data e sulla base della richiesta di proroga da parte del responsabile dell’ufficio a cui le lavoratrici ed i lavoratori erano addetti. Siccome la richiesta di proroga da parte del responsabile dell’ufficio a cui era stata adibita la ricorrente era stata inviata in ritardo, quando la ricognizione del personale in servizio era già stata fatta (senza considerare la ricorrente che a quella data era assente), la lavoratrice in questione non era stata richiamata: di conseguenza a parere dell’ente utilizzatore non vi era stata alcuna volontà discriminatoria.

Il Giudice accoglieva il ricorso della lavoratrice somministrata sostenendo che:

- il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che, a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a., anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, l’esigenza manifestata attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi può essere significativa del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza (v. C. di Giustizia CE sent. del 4.10.2001 C-438/99, punti 45 e 46);
- nel caso di specie si doveva dare per assodato sia il trattamento meno favorevole patito dalla ricorrente in relazione a quello dei colleghi nelle stesse condizioni sia il fatto che tale trattamento era originato dalla sospensione del rapporto a causa della astensione per maternità;
- pertanto, in ragione dei fatti come accertati, ben poteva ipotizzarsi una discriminazione diretta;
- non risultava sicuramente una volontà penalizzante, quanto piuttosto il fatto che, nella immediatezza della proroga, si era creato un ritardo di comunicazione ad opera del referente della lavoratrice che non

aveva comunicato per tempo il suo assenso alla proroga e lo aveva inviato dopo che la proroga era già stata disposta per gli altri lavoratori/lavoratrici somministrati/somministrate.

Sulla base delle motivazioni ora sinteticamente descritte, il Giudice concludeva come segue:

“Dichiara l’illegittimità della mancata proroga e/o rinnovo della missione di lavoro della ricorrente e, per l’effetto, condanna (Omissis) a risarcirle il danno col versamento della complessiva somma di euro 2.072,97 mensili, per 12 mensilità, oltre interessi al saldo”.

Il Giudice stabiliva che il risarcimento del danno dovesse essere parametrato alle retribuzioni perse dalla lavoratrice dalla data della cessazione della sua astensione obbligatoria per maternità sino alla data di scadenza dei contratti dei colleghi che avevano ottenuto la proroga di contratti di lavoro somministrato.

- **discriminazione indiretta a carattere collettivo per maternità/genitorialità - Trib. Bologna 31.12.2021**
(caso deciso in applicazione dell’art. 25 comma 2 bis nel testo precedente le modifiche introdotte dalla L. 162/2021)

Il caso riguardava una azione promossa dalla Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna contro una società che gestiva la movimentazione merci per conto di una azienda di distribuzione di articoli abbigliamento e applicava ai propri dipendenti il CCNL addetti alla logistica.

Il comportamento denunciato come discriminatorio dalla Consigliera di Parità era l’adozione di un turno discriminatorio nei confronti dei dipendenti con figli minori e in particolare delle lavoratrici madri.

Questi i fatti allegati dalla Consigliera nel ricorso:

- i dipendenti presso il magazzino (130 persone) assunti dai vari appaltatori del servizio avevano sempre osservato l’orario di lavoro 8.30/17.30;
- dal 2.1.2020 l’appaltatore subentrato aveva imposto in via sperimentale un orario di lavoro su due turni 5.30/13.30 – 14.30/22.30 e subito dopo molte lavoratrici madri avevano rassegnato le dimissioni;
- da marzo 2020 al 7 maggio 2020 l’attività lavorativa presso il magazzino era stata sospesa per la pandemia da covid 19;
- alla ripresa dell’attività il sindacato aveva sollecitato un confronto con la società che però era rimasta ferma sulla propria posizione circa il regime degli orari di lavoro, sostenendo di non poter ripristinare il turno centrale per esigenze aziendali/organizzative;
- le lavoratrici avevano protestato e scioperato, ricevendo anche sanzioni disciplinari;
- a marzo 2021 erano stati sottoscritti accordi sindacali che avevano introdotto alcune misure a sostegno delle lavoratrici madri e dei genitori con figli minori, ma non era stato modificato l’orario su due turni.

Sulla base dello svolgimento dei fatti come sopra descritti, la Consigliera sosteneva che il provvedimento organizzativo adottato dall’azienda era discriminatorio, perché aveva un effetto penalizzante su lavoratori e lavoratrici con figli minori e li poneva in una condizione di particolare svantaggio rispetto ai colleghi senza figli o comunque senza figli minori.

La Consigliera chiedeva pertanto al Giudice di dichiarare la natura discriminatoria del doppio turno (5.30/13.30 – 14.30/22.30) nei confronti dei lavoratori con figli minori di 12 anni con condanna della società ad assegnare loro il turno centrale (8.30/17.30).

La società convenuta replicava a quanto dedotto dalla Consigliera sostenendo che:

- l'organizzazione del lavoro su due turni era dettata dalla necessità di garantire la piena sicurezza sul lavoro delle operatrici e degli operatori, che per ragioni legate alla pandemia non potevano convivere tutti contemporaneamente all'interno del nuovo magazzino che aveva spazi più ridotti;
- il nuovo orario su due turni agevolava l'organizzazione del lavoro migliorando il lavoro delle altre aziende della filiera dell'appalto;
- la società non solo non aveva discriminato ma, attraverso gli accordi sindacali sottoscritti, aveva realizzato azioni positive e compensative per mitigare gli effetti negativi a carico delle lavoratrici madri derivanti dall'adozione del doppio turno di lavoro;
- dagli accordi sindacali conclusi, pur preservandosi il principio generale del doppio turno, erano scaturite tante operazioni individuali di riduzione temporanea e concordata dell'orario di lavoro.

Il Giudice, dopo la fase istruttoria nella quale erano state raccolte le testimonianze di diverse dipendenti che segnalavano l'impossibilità di conciliare i nuovi orari con la gestione dei figli, accoglieva la domanda della Consigliera sostenendo quanto segue:

- mentre nel caso di discriminazione diretta è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto, di una disposizione, di una prassi in sé legittima; di un comportamento che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche, che costituiscono il fattore di rischio della discriminazione, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona;
- in ordine alla nozione di discriminazione indiretta, deve quindi evidenziarsi come la stessa alberga non nel trattamento - che è uguale - ma negli effetti – che sono diversi perché diverse sono le situazioni soggettive dei destinatari del trattamento: ciò che rileva è solo l'effetto del trattamento discriminatorio, la sua conseguenza sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente, sia per l'individuazione della condotta vietata, sia, correlativamente, per l'individuazione delle cause di esclusione della fattispecie illecita;
- il Giudice ritiene che la Consigliera ricorrente abbia provato che la nuova organizzazione dell'orario di lavoro adottata dalla società determina, nel suo complesso, una discriminazione indiretta in danno dei genitori lavoratori (soggetti portatori del fattore di rischio costituito dalla maternità o paternità, v. art. 25, co. 2-bis d.lgs. n. 198/2006), e, in particolare, delle lavoratrici madri (soggetti che cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità);
- il fatto che la società abbia sottoscritto accordi sindacali di per sé non vale ad elidere l'eventuale discriminatorietà della condotta datoriale, che, provata, sussiste a prescindere dal fatto che il datore di lavoro abbia concordato con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative misure correttive e/o compensative.

Questa di seguito trascritta è la decisione assunta dal Giudice:

- *“Accerta e dichiara la discriminatorietà della condotta di ..(Omissis).. consistente nella imposizione anche ai lavoratori e in specie alle lavoratrici con figli minori in tenera età del nuovo orario di lavoro su due turni, meglio descritto in motivazione;*
- *per l'effetto ordina a quest'ultima la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra l'altro, a definire e attuare, entro il termine di mesi 3, un piano di rimozione delle medesime, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera di parità regionale competente per territorio;*

- *fissa i seguenti criteri da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano: assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) ad un turno centrale o ad altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, in forme comunque compatibili con la funzionalità aziendale e salvo il rispetto delle normative emergenziali anti-Covid di tempo in tempo vigenti;*
- *condanna ...(Omissis)... a corrispondere alla Consigliera ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 5.000,00 oltre interessi legali dalla presente decisione al saldo”.*

Di particolare interesse la motivazione del Giudice sulle cause di giustificazione nella discriminazione indiretta accertata, cause di giustificazione che secondo la norma di legge sono ammesse purché *“l’obiettivo sia legittimo e i mezzi appropriati e necessari”*.

Il Giudice sosteneva sul punto che gravava su parte convenuta (la società datrice di lavoro) l’onere di provare la sussistenza di una finalità legittima ed anche la circostanza che la variazione dell’orario di lavoro costituisse mezzo appropriato e necessario al perseguimento della predetta finalità.

Secondo il giudicante, la società aveva provato l’esistenza di una finalità legittima perché gli spazi del nuovo magazzino erano stati ridotti (da qui la necessità di garantire un maggior distanziamento del personale) e perché il turno spezzato agevolava il lavoro delle altre aziende dell’appalto (migliore organizzazione del lavoro). D’altro canto, secondo consolidata giurisprudenza, doveva ritenersi che la modifica dell’orario di lavoro e del regime dei turni da parte del datore di lavoro rientrava nella libertà d’impresa, riconosciuta dall’articolo 41 della Costituzione, e aveva pertanto, in linea di principio, carattere legittimo.

Doveva ritenersi esistente anche il carattere della appropriatezza dei mezzi adottati al perseguimento delle legittime finalità aziendali.

Per quanto riguardava invece il terzo profilo, ossia quello della necessità dei predetti mezzi, era necessario verificare se la modifica oraria imposta si era limitata allo stretto necessario. La risposta del Giudice su questo punto era negativa, in quanto la società non aveva dimostrato che l’imposizione di un orario basato su doppio turno alternato all’**intera** forza lavoro fosse strettamente necessaria per il conseguimento delle finalità perseguite. Questa statuizione aveva quindi legittimato l’ordine da parte del Giudice di attribuire l’orario centrale a chi era portatore dei fattori tutelati (genere e maternità/paternità) poiché non era stata dimostrata una delle condizioni per giustificare il trattamento differenziato e cioè la necessità di applicare il nuovo regime degli orari a tutta, indistintamente, la forza lavoro.

2.6. ULTERIORI TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE

Vi sono ulteriori tipologie di discriminazione che finora hanno avuto rara applicazione nella pratica giudiziaria ma che è opportuno imparare a riconoscere.

2.6.1. La discriminazione per associazione

Si verifica quando una persona che non possiede direttamente il fattore di discriminazione (sesso, disabilità, origine etnica ecc.) subisce il trattamento differenziato a seguito dello stretto rapporto che intrattiene con la persona o il gruppo che possiede il fattore tutelato.

Esempio n. 1 - Corte di Giustizia 31.7.2008 Coleman causa C-303/06 (fattore protetto disabilità)

La Corte di Giustizia Europea, nell’importante sentenza sopra citata, sostiene fin dal 2008 che costituisce discriminazione diretta per disabilità il trattamento di un datore di lavoro che tratti un dipendente non disabile in modo meno favorevole, rispetto ad un altro in una situazione analoga, qualora il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima sia causato dalla disabilità del figlio, di cui si prende cura (il caso riguardava una

dipendente di uno studio legale, madre di un figlio disabile, che aveva denunciato di aver subito una serie di condotte improprie da parte del proprio datore di lavoro a causa della sua frequente necessità di usufruire di permessi e assentarsi dal lavoro per le esigenze di cura del figlio disabile).

Questo caso autorizza a verificare se il trattamento differenziato subito dalla persona sul posto di lavoro potrebbe essere determinato non dal possesso diretto del fattore di discriminazione ma dal fatto di prendersi cura della persona che lo possiede.

Esempio n. 2 - Corte di Giustizia 16.7.2015 Chez causa C-83/14 (fattore protetto origine etnica)

Una ulteriore ipotesi di discriminazione per associazione è stata riconosciuta dalla Corte di Giustizia europea nella sentenza richiamata ove si afferma che una persona che ha subito un trattamento sfavorevole per il solo fatto di abitare in un quartiere dove risiedono prevalentemente membri di una etnia discriminata è vittima a sua volta di una discriminazione per origine etnica.

Il caso riguardava un ricorso promosso da un'impresaria individuale che gestiva un negozio di alimentari situato in un quartiere di una città bulgara abitato prevalentemente da persone di origine rom. Quando la società CHEZ RB ha installato in quel quartiere i contatori elettrici sui pali di cemento li ha collocati a un'altezza di sei o sette metri (per evitare allacciamenti abusivi), mentre negli altri quartieri i contatori erano di solito collocati a un'altezza di 1,70 metri. La ricorrente ha proposto un ricorso giudiziario, sostenendo che a quell'altezza era impossibile per lei consultare il suo contatore elettrico allo scopo di controllare i propri consumi e sincerarsi della correttezza delle fatture emesse nei suoi confronti. La ricorrente ha sostenuto che questa prassi si spiegava solo col fatto che la maggior parte dei residenti del quartiere era di origine rom e che, per questo motivo, essa stessa doveva ritenersi vittima di una discriminazione diretta a causa della nazionalità.

La Corte di Giustizia ha accolto il ricorso affermando che la ricorrente aveva subito una discriminazione per origine etnica anche se non era di etnia rom.

2.6.2. La discriminazione multipla

È un'ipotesi che si verifica quando la persona che subisce il trattamento differenziato è portatrice di due (o più) fattori di discriminazione che si cumulano.

In questi casi chi agisce può dimostrare che la disparità di trattamento si fonda su entrambi i fattori oppure su uno solo dei due fattori, e può scegliere di invocare uno solo dei fattori di discriminazione perché, ad esempio, i margini di tutela offerti dalla legge sono maggiori per un fattore.

È il caso deciso dal **Tribunale di Bologna nel decreto 31.12.2021**, dove è stata accertata una discriminazione che aveva colpito prevalentemente le donne (fattore genere) in quanto madri (fattore maternità).

Un altro esempio potrebbe essere il caso di una donna che non è stata assunta in una società di autotrasporto sia perché donna sia perché al di sopra di una certa età; in questo caso la persona potrebbe scegliere di far valere solo la discriminazione di genere perché meglio tutelata rispetto a quella per età.

2.6.3. La discriminazione intersezionale

È una tipologia particolare di discriminazione multipla che si verifica quando la persona che subisce il trattamento differenziato non solo è portatrice di due (o più) fattori di discriminazione ma la disparità di trattamento è conseguente alla combinazione dei due fattori.

È possibile citare un esempio tratto da una controversia affrontata da un tribunale del lavoro britannico: una presentatrice, rimossa da un programma che in precedenza conduceva, ha agito in giudizio sostenendo di essere stata vittima di una discriminazione fondata sulla combinazione di due fattori, sesso ed età.

In quel caso il giudice del lavoro inglese ha ritenuto trattarsi di una discriminazione per età perché ha accertato che nella decisione di licenziare la lavoratrice il fattore età aveva avuto un peso sostanziale.

Si tratta di casi di non facile gestione perché nelle ipotesi di discriminazione intersezionale è difficile capire quali siano i termini di comparazione e di conseguenza può non essere agevole portare il caso in giudizio.

2.6.4. Per concludere: le domande della discriminazione

Chiunque sia chiamato a valutare se un certo trattamento potrebbe costituire una discriminazione da un punto di vista giuridico è tenuto a porsi le seguenti domande:

- 1) la persona che asserisce di essere stata discriminata ha subito un trattamento differenziato in senso peggiorativo?
- 2) la persona è direttamente portatrice di un fattore di discriminazione oppure la persona si prende cura di altra persona portatrice del fattore di discriminazione?
- 3) il trattamento è differenziato rispetto a chi (singoli o gruppi)?
- 4) esiste una correlazione tra il trattamento subito e il fattore di discriminazione?

2.7. LE MOLESTIE DI GENERE

Prima di illustrare la norma in tema di molestie è opportuno ricordare che la **norma fondamentale** sulla sicurezza vale anche in tema di molestie: si tratta dell'**art. 2087 del codice civile** che sancisce l'obbligo a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale di lavoratori e lavoratrici: si tratta di una norma che nel tempo è stata in grado di adeguarsi all'evolversi della tecnologia in tema di sicurezza sul lavoro e che viene sempre invocata anche quando si discute di molestie sul lavoro.

Grazie a questa norma, il datore di lavoro è responsabile della violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Fra i compiti del datore di lavoro rientranti nel dovere di sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c. vi è infatti anche quello di vigilare affinché non si creino comportamenti molesti sui luoghi di lavoro, perché il datore di lavoro risponde anche delle omissioni o negligenze per non aver contribuito alla realizzazione di un ambiente sicuro per tutto il personale.

La responsabilità del datore di lavoro è di tipo contrattuale: solo nel caso in cui la condotta tenuta dall'autore della molestia non sia prevedibile né prevenibile, il datore potrà rivendicare l'esonero dalla responsabilità diretta e indiretta *ex art. 2087 cc.*

L'equiparazione tra discriminazioni e molestie di genere è avvenuta, per la prima volta, con la direttiva 2002/73, recepita nel nostro ordinamento dal D.gs n. 145/2005, oggi riprodotto nell'**articolo 26 del D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità"**.

È interessante segnalare che le molestie di genere non sono state le prime ad essere vietate. La direttiva 2000/43 ha vietato le molestie fondate su razza e origine etnica, mentre la direttiva 2000/78 ha vietato quelle fondate su religione o convinzioni personali, *handicap*, età o tendenze sessuali: tali direttive sono state recepite nel nostro ordinamento con i decreti legislativi nn. 215 e 216 del 2003 mentre, come esposto sopra, la norma sulle molestie di genere è stata introdotta nel nostro ordinamento nel 2005.

L'art. 26 del D.lgs. 198/2006 recita:

"1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti *indesiderati*, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

“2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai ((commi 1, 2 e 2-bis)) sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia

3-ter. 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.”

Con la **legge di bilancio 2018 (legge 205 del 2017)**, il Legislatore ha aggiunto gli ulteriori commi all'art. 26 sopra trascritti ove si individuano ulteriori comportamenti meno favorevoli che sono considerati discriminazione, come quelli conseguenti al rifiuto o alla sottomissione di molestie (*commi 2-bis e 3*), le reazioni a reclami o azioni volte a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento e le reazioni datoriali all'eventuale segnalazione o richiesta di cessazione del comportamento molesto (*comma 3*). Il comma 3-bis sancisce la natura ritorsiva e, quindi, la nullità di ogni reazione datoriale in grado di punire la vittima denunciante. Mentre il comma 3 ter art. 2087 cc prevede che l'integrità psicofisica sia garantita *“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”*.

Il comma 3 ter dell'art. 2087 Codice civile sottolinea l'importanza di tutte le iniziative di “informazione” e “formazione” proprio allo scopo di rendere tutte e tutti consapevoli dei possibili effetti di violazione della dignità della persona di certe condotte. È evidente che questo tipo di iniziative rafforzano la prevenzione del fenomeno.

2.7.1. Le caratteristiche della molestia

1. carattere indesiderato (la legge assume la prospettiva della vittima);
2. lesiva della dignità (non dell'uguaglianza come la discriminazione);

3. la nozione guarda all'impatto del comportamento indesiderato;
4. non richiede comparazione: non è richiesto il confronto con una persona che non sia stata vittima di molestia (come invece richiesto per la discriminazione);
5. prescinde dall'intento del molestatore esattamente come per la discriminazione;
6. la protezione è estesa a quelle condotte che rendono insostenibile l'ambiente di lavoro;
7. il divieto di molestie sussiste chiunque ne sia il destinatario e tutela non solo il soggetto direttamente portatore di un fattore di discriminazione ma anche chi vede violata la sua dignità in relazione ad uno dei fattori di discriminazione (cfr. CGE 17.7.2008, C 303/2006 Coleman sulla discriminazione per associazione).

Il fatto che la norma di legge (art. 26 d.lgs n. 198/2006) affermi che sono "*considerate come discriminazioni*" anche le molestie significa che, pur non essendo tecnicamente discriminazioni, sono **equiparate** alla discriminazione per quanto attiene al regime agevolato della prova. Alla presunta vittima si richiede, infatti, di fornire indizi precisi e concordanti che rendano verosimile la sussistenza della molestia mentre al convenuto spetterà l'onere di dimostrare l'insussistenza della molestia o, meglio, la liceità del proprio comportamento. Affinché possa parlarsi di molestia occorre che la condotta sia accompagnata da alcuni elementi:

- a) l'elemento più importante è il **carattere indesiderato della condotta**, il che significa che la legge assume come proprio il punto di vista della vittima, nel senso che è molestia tutto ciò che la vittima percepisce come non rispettoso della propria dignità e della propria sfera personale e sessuale. È evidente quindi che condotte percepite come moleste da una persona potrebbero non essere considerate tali da un'altra. Per questa ragione l'individuazione a monte delle condotte illecite risulta difficile e necessita di essere declinata a livello aziendale affinché il concetto generale di "indesideratezza" sia tradotto in concreto in condotte specifiche, calibrate sulle esigenze dei vari contesti lavorativi;
- b) la molestia è considerata **lesiva della dignità** prima ancora che dell'uguaglianza ed è priva della componente relazionale indispensabile nella nozione di discriminazione. La molestia, quindi, è illecita di per sé e non richiede il confronto con una persona che non sia stata vittima di molestia;
- c) un elemento che accomuna invece molestie di genere e sessuali e discriminazioni è l'**irrilevanza dell'elemento intenzionale**. È un aspetto importante perché le molestie sono spesso espressione di stereotipi di cui lo stesso molestatore è inconsapevole ed anche per questa ragione il legislatore ha stabilito di considerare molestie quei comportamenti in grado di creare un *clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo*.

2.7.2. La Convenzione ILO 190 del 2019 recepita con la legge 4 del 2021

La prevenzione delle molestie ha assunto un ruolo ancora più importante dopo la Convenzione ILO n. 190 del 2019 che è stata recepita nel nostro ordinamento con la legge 4 del 2021.

La Convenzione si compone di una parte dedicata alle definizioni e un'altra che individua le misure che gli Stati aderenti sono chiamati ad adottare. Qui di seguito le definizioni di violenza e molestia contenute nell'art. 1 della Convenzione.

Ai fini della presente Convenzione

- a) *L'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le*

molestie di genere;

- b) *l'espressione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.*

È importante segnalare che nella convenzione ILO molestia e violenza sono trattate unitariamente (a differenza che nell'art. 26 del Dlgs 198/2006) e che la loro definizione appare più ampia di quella adottata dal legislatore europeo e nazionale.

La molestia, così come la violenza, ben possano essere perpetrate non solo in ogni fase del rapporto di lavoro ma anche durante gli spostamenti tra domicilio e luogo di lavoro e tra luoghi di lavoro differenti.

L'ambito di applicazione in cui opera la tutela è delineato dall'art. 3 della convenzione ILO come segue:

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) *nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;*
- b) *in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;*
- c) *durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;*
- d) *a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;*
- e) *all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;*
- f) *durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.*

Di notevole importanza, a parere di chi scrive, anche quanto sancito dall'art. 9 della Convenzione che recita testualmente:

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) *l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;*
- b) ***l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;***
- c) ***l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;***
- d) *l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.*

L'art. 9 prevede che violenza e molestie siano incluse nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (b) e che di conseguenza vengano identificati i pericoli e siano valutati i rischi relativi alla violenza e alle molestie (c), al fine di adottare misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Questo significa che dovranno essere valutati i fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie all'interno delle singole organizzazioni, così come le probabilità di violenza e molestie messe in atto da soggetti esterni all'organizzazione, come clienti, fornitori, utenti, pazienti, ecc.

Con l'entrata in vigore della Convenzione, quindi, il rischio da molestia e violenza dovrà espressamente inserito in un apposito capitolo del documento di valutazione dei rischi (DVR), che peraltro ai sensi degli artt. 17 e 28, comma 1 del D.Lgs n. 81/2008, deve già contenere i rischi *“collegati allo stress lavoro correlato secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e (...) quelli connessi alle differenze di genere”*. È evidente però, che anche grazie alle più recenti normative, le molestie e le discriminazioni possano e debbano essere attratte nell'ambito dei rischi psicosociali e organizzativi come accade per ogni altro fattore di rischio.

Una volta valutato il rischio e tradotto nel DVR il datore sarà chiamato ad adottare le misure preventive anche di natura organizzativa con il supporto di RSPP, RLS e dell'intero personale.

2.7.3. Differenze fra mobbing e molestie

Molto spesso, nella pratica e nel racconto della persona che descrive il trattamento differenziato che subisce, è difficile capire se la situazione descritta potrebbe qualificarsi come discriminazione o, ad esempio, come mobbing.

A questo proposito, due aspetti distintivi sono importanti.

È opportuno ricordare che nel fenomeno del mobbing il fattore tempo è rilevante perché il mobbing si compone di una serie di atti o comportamenti vessatori protratti o reiterati nel tempo.

Altro aspetto caratteristico del mobbing è la volontarietà, perché i comportamenti vessatori sono chiaramente finalizzati ad emarginare la vittima.

Per quanto attiene alle molestie, invece, il fattore tempo è irrilevante perché la molestia può consistere anche in un atto singolo. Con riferimento alle molestie, inoltre, la volontarietà non è richiesta: infatti se il comportamento è indesiderato la molestia sussiste anche se non vi è intento offensivo ma la condotta è l'espressione di pregiudizi di cui è vittima, talvolta anche inconsapevolmente, lo stesso molestatore.

2.8. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ballestrero M.V., De Simone G. DIRITTO DEL LAVORO, Giappichelli 2022, quinta edizione

Barbera M., A. Guariso, LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA, Fonti, Strumenti, Interpreti, Giappichelli

3. ASPETTI PSICOLOGICI TIPICI NELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

a cura di Manuela Ponti, Psicologa e Psicoterapeuta Interattivo Cognitivo

3.1. PREMESSA

I contenuti dei seminari hanno riguardato il tema delle molestie e delle vessazioni in ambito giuridico. Per portare i discenti alla comprensione delle dinamiche emotive e cognitive connesse con condizioni lavorative difficili, la scrivente ha voluto presentare le narrazioni che portano al riconoscimento delle suddette azioni giuridicamente rilevanti.

Che cosa si intende in psicologia per **PREGIUDIZIO**?

I pregiudizi sono giudizi errati o imprecisi, formulati in modo superficiale, senza la conoscenza approfondita di un problema. Si tratta di opinioni preconcepite nei confronti di eventi, individui o gruppi, che portano ad assumere atteggiamenti scorretti nel momento in cui si devono stabilire dei rapporti sociali.

Che cosa si intende in psicologia per **STEREOTIPI**?

Gli stereotipi sono delle grossolane semplificazioni e delle rigide rappresentazioni della realtà legate al fatto che spesso la mente umana non è in grado di acquisire, analizzare e comprendere la complessa e infinita varietà di sfumature del mondo. Essi svolgono una funzione difensiva, perché garantiscono la conservazione delle posizioni sociali acquisite da un individuo all'interno o all'esterno di un gruppo; nello stesso tempo servono a proteggere da mutamenti indesiderati l'organizzazione sociale.

Pregiudizi e stereotipi non si formano in modo casuale o per una momentanea scelta arbitraria, ma sono una parte integrante della cultura di un gruppo, in quanto si costituiscono e sono utilizzati dai singoli individui attraverso un lungo processo di socializzazione.

I pregiudizi e gli stereotipi sono presenti nella personalità e nel patrimonio culturale di un individuo e dei gruppi sociali di piccole o grandi dimensioni; essi si traducono in modi di pensare e in comportamenti concreti che incidono sulla vita quotidiana sotto forma di atteggiamenti, affermazioni, competizioni o addirittura conflitti.

Il peso assunto dagli stereotipi può essere stabilito analizzando il **grado di condivisione sociale**, cioè il livello di diffusione e condivisione di una certa immagine positiva o negativa nei confronti di una determinata cultura e di un'intera società. Più è ampia la condivisione all'interno dei gruppi sociali, più sono omogenee le forme di ostilità verso determinate minoranze, maggiore è la rigidità e la resistenza al mutamento negli stereotipi. Sono invece da ritenere più rari gli stereotipi elaborati da singoli individui che hanno il potere di influenzare in modo più o meno marcato il loro comportamento. Va preso in considerazione anche il **livello di generalizzazione degli stereotipi**, perché è possibile capire quanto essi siano diffusi in maniera più o meno omogenea: si può essere convinti che tutti gli individui appartenenti a un gruppo presentino specifiche caratteristiche negative, oppure si può stabilire di volta in volta quando un individuo corrisponda o meno a queste caratteristiche.

Pregiudizi e stereotipi che conducono alla discriminazione

Pregiudizi e stereotipi, che spingono spesso a provare ostilità nei confronti di altri, trovano una loro spiegazione nella **teoria del capro espiatorio**, secondo la quale alcune minoranze diventano un bersaglio su cui scaricare le proprie tensioni psichiche, i propri conflitti interiori stratificati nel tempo a causa di frustrazioni subite nella vita quotidiana (**processo di proiezione**). Queste tensioni si possono tradurre in forme di aggressività verso chi è ritenuto la causa della frustrazione o un ostacolo per il raggiungimento dei propri scopi: la causa della frustrazione può essere individuata in una persona specifica (un superiore gerarchico, un uomo politico, un docente, ecc.), in un soggetto dal quale si dipende affettivamente (i genitori), in un gruppo sociale o nell'intera società. A volte si

attribuiscono alle minoranze delle caratteristiche negative che si è soliti reprimere in noi stessi, proiettando su altri soggetti quegli istinti negativi che sfuggono al proprio controllo interiore: perfidia, furbizia, attitudine a delinquere, violenza e volontà di nuocere in maniera organizzata.

Come si crea un nuovo concetto sociale e si giunge al cambiamento culturale per il riconoscimento delle discriminazioni?

La **finestra di Overton** è un meccanismo psicologico che deriva dalla tendenza della nostra mente ad ancorarsi a un punto di riferimento e utilizzarlo per giudicare i cambiamenti. La finestra di Overton altro non è che la “finestra” di possibilità accettabili e considerate normali all’interno dell’insieme di tutte le possibilità.

Quando ci viene proposto qualcosa, la nostra mente considera dove quella proposta si colloca rispetto al nostro punto di riferimento. Se rientra nella finestra di ciò che consideriamo normale, la proposta verrà accettata immediatamente. Se si ponesse al confine potremmo fare resistenza, ma con le giuste motivazione la accetteremo. Tanto più lontana la proposta si colloca rispetto alla nostra finestra tanto più considereremo l’idea inaccettabile.

3.2. LE DISCRIMINAZIONI

La discriminazione è un comportamento (un’azione o una omissione) che causa un trattamento non paritario di una persona o un gruppo di persone, in virtù della loro appartenenza ad un determinato gruppo sociale. Affinché si possa parlare di discriminazione, è quindi necessario che il comportamento non sia motivato da altri fattori, ma solo dall’appartenenza della persona o delle persone discriminate a detta categoria e che tale appartenenza non sia oggettivamente rilevante. Infatti, se discriminazione significa fondamentalmente “distinzione”, non tutte le distinzioni sono ingiustificate e quindi discriminatorie.

Ad esempio, un regista che cerchi un’attrice per la parte di una donna, distingue tra attori uomini e attrici donne; il suo comportamento è però giustificato da fattori oggettivi e rilevanti rispetto alla scelta e quindi non è discriminatorio. La titolare di un negozio che cerchi solo commesse donne distingue i candidati e le candidate sulla base di un fattore (il genere) che non è oggettivamente rilevante per lo svolgimento del lavoro e che quindi si rivela come discriminatorio.

La discriminazione innesca una risposta allo stress che può avere effetti dannosi sulla salute mentale. Questa risposta può includere sintomi fisici, come aumento della frequenza cardiaca e pressione sanguigna, ma può anche portare a sintomi psicologici, tra cui ansia e depressione.

È necessario, dunque, distinguere le **diverse forme di discriminazione**:

- **DISCRIMINAZIONE POSITIVA**, quando la disparità di trattamento è volta a **favorire la persona discriminata**.

Esempi di discriminazione positiva sono le quote rosa o le facilitazioni all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

- **DISCRIMINAZIONE NEGATIVA**, nei casi in cui la disparità di trattamento sia volta a **sfavorire la persona discriminata**.

Occorre fare attenzione che, quando si parla genericamente di “*discriminazione*”, ci si riferisce alla discriminazione negativa, in quanto è quella legalmente rilevante. Anche noi, in seguito, utilizzeremo il termine “*discriminazione*” come sinonimo di discriminazione negativa.

- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA**, quando si agisce per mettere una persona o un gruppo di persone in una situazione di svantaggio.

Questi comportamenti discriminatori possono avere conseguenze devastanti sull'**autostima**, sull'**identità personale** e sulla **salute mentale** degli individui discriminati. L'importanza della psicologia della discriminazione risiede nel suo ruolo, nell'esplorare e comprendere le radici e le conseguenze di tali comportamenti. Offre un quadro per esaminare le motivazioni e le giustificazioni degli individui che discriminano, così come le reazioni emotive e comportamentali di coloro che subiscono la discriminazione.

Esempi di discriminazione diretta sono:

- il non assumere una donna lesbica in quanto omosessuale, seppur qualificata per il lavoro;
- il rifiutare di affittare un appartamento ad una famiglia straniera, anche se è in grado di provare la propria affidabilità economica.

- **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA O STRUTTURALE**, quando una norma, un criterio o un parametro **apparentemente neutri** mettono in una situazione di svantaggio una categoria di persone.

Ad esempio, stabilire che uomini e donne devono avere un'altezza minima di 170 cm per entrare nelle forze armate è un parametro apparentemente neutro (si applica indistintamente a entrambi i sessi). Mette però le donne, di fatto, in una situazione di svantaggio, perché l'altezza media per le donne è inferiore ai 170 cm, mentre per gli uomini è superiore.

Si tratta di un esempio di discriminazione indiretta che è stato rilevato nell'ordinamento italiano e sostituito con la previsione di altezze minime diverse per uomini e donne.

In conclusione, facendo un esempio, se un'impresa che cerca personale specifica che non assumerà persone straniere sta attuando un comportamento discriminatorio?

Se specifica che cerca solo personale che parli perfettamente l'italiano, sta utilizzando un parametro neutro?

Se per il lavoro è fondamentale la padronanza dell'italiano (centralista, receptionist), allora si tratta di un parametro rilevante nella selezione del personale e quindi non discriminatorio.

Se invece per il posto di lavoro non è necessario parlare perfettamente l'italiano, il parametro non è rilevante per il lavoro svolto e non dovrebbe quindi esserlo per la selezione. Si ha quindi un caso di discriminazione indiretta, anche questa vietata dalla legge.

3.2.1. Effetti della discriminazione e strumenti per combatterla

In **psicologia**, la **discriminazione** può causare una serie di **risposte emozionali negative** tra cui l'**ansia**, la **depressione**, l'**umiliazione**, la **rabbia** e una profonda **sensazione di ingiustizia**. Questi effetti possono condurre ad una serie di conseguenze per la salute mentale, come l'**isolamento sociale**, l'autostima ridotta, oltre ad un generale **senso di impotenza**.

Uno studio condotto dall'American Psychological Association ha rivelato che gli individui soggetti a discriminazione cronica possono sviluppare una sorta di "**trauma razziale**", con sintomi simili a quelli del disturbo post-traumatico da stress. Un esempio pratico può essere trovato nelle comunità di minoranza etnica, dove la discriminazione sistematica ha contribuito ad elevati tassi di stress, depressione e altri problemi di salute mentale. Inoltre, la discriminazione non colpisce solo l'individuo, ma ha un impatto devastante anche sulle comunità. I

ricercatori hanno esplorato il legame diretto tra esperienze di discriminazione e una serie di problemi di salute mentale, tra cui ansia, depressione e disturbo da stress post-traumatico (PTSD).

Queste **esperienze di discriminazione** possono essere basate su una serie di fattori, come sesso, età, razza, orientamento sessuale o status socioeconomico. Quando un individuo è costantemente esposto a tali situazioni, può sviluppare un costante stato di allerta o ansia, che può diventare cronico e portare a problemi di salute mentale a lungo termine. Un caso emblematico è rappresentato dai quartieri marginalizzati, dove la discriminazione sistemica può portare a sentimenti di **disillusione** e disimpegno civico, minando la coesione sociale e la fiducia nelle istituzioni. In conclusione, è fondamentale comprendere gli effetti psicologici della discriminazione per poterne contrastare e mitigare le conseguenze, attraverso politiche inclusive, **educazione all'empatia** e interventi di sostegno psicologico mirati.

Come anticipato in premessa, la discriminazione è radicata in **pregiudizi e stereotipi** che possono essere smantellati attraverso l'educazione e la consapevolezza. La psicologia, in questo senso, gioca un ruolo fondamentale. La discriminazione, infatti, può innescare una risposta allo stress che può avere effetti dannosi sulla salute mentale. Questa risposta può includere **sintomi fisici**, come aumento della frequenza cardiaca e pressione sanguigna, ma può anche portare a **sintomi psicologici**, tra cui ansia e depressione. Inoltre, la discriminazione può portare a sentimenti di **isolamento** e di estraneità, che possono contribuire ad accentuare questi problemi di salute mentale.

Il contributo della psicologia al contrasto della discriminazione si basa sull'**empatia**, uno dei pilastri dell'interazione umana. L'empatia ci permette di metterci nei panni altrui, permettendoci di comprendere e condividere le emozioni e le esperienze di altre persone. Questa capacità, quando ben sviluppata, può aiutare a **superare i pregiudizi** ed a creare un ambiente di accettazione e rispetto reciproco. Inoltre, la psicologia può educare alla consapevolezza dei propri pregiudizi e stereotipi, spesso radicati e inconsapevoli. Attraverso tecniche come l'**introspezione** e la **riflessione**, è possibile individuare e modificare questi atteggiamenti discriminatori. Questo processo di auto-esplorazione e cambiamento può portare alla creazione di una società più equa e inclusiva. La discriminazione, un fenomeno radicato in molte società, è un grave ostacolo alla realizzazione di una comunità equa e inclusiva. Tuttavia, la psicologia ci fornisce strumenti utili per affrontare e superare questo problema. In particolare, esistono varie strategie che possono essere implementate per promuovere il cambiamento sociale e **combattere la discriminazione**. Innanzitutto, gli **interventi educativi** rappresentano una potente arma di prevenzione.

L'educazione può aiutare a sfatare miti e stereotipi, fornendo una comprensione più profonda e accurata delle diverse realtà sociali. L'obiettivo dovrebbe essere quello di incoraggiare un **pensiero critico e indipendente**, piuttosto che promuovere una singola visione del mondo. Inoltre, le **campagne di sensibilizzazione** possono svolgere un ruolo fondamentale nel sollevare la consapevolezza della discriminazione e dei suoi effetti dannosi. Queste possono assumere molte forme, da eventi pubblici a campagne sui *social media*, e dovrebbero puntare a raggiungere il più ampio pubblico possibile. Infine, è importante promuovere la creazione di **politiche pubbliche eque**. Questo può includere la **lotta alla discriminazione sul posto di lavoro**, nell'istruzione e in altri settori chiave della società.

3.2.2. Uguaglianza, Parità ed Equità

Occorre distinguere i seguenti concetti:

- **UGUAGLIANZA:** ai sensi dell'art. 3 della Costituzione italiana, tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- **PARITÀ DI GENERE:** conosciuta anche come parità tra i sessi, uguaglianza di genere, uguaglianza sessuale o uguaglianza dei generi, è una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti con la possibilità di partecipare ad attività senza alcun ostacolo, indipendentemente dal genere, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.
- **EQUITÀ:** virtù che consente l'attribuzione o il riconoscimento di ciò che spetta al singolo in base a una interpretazione umana e non letterale della giustizia.

Oggi è assolutamente chiaro che l'uguaglianza, per quanto principio nobile, non può risolvere i problemi di discriminazione in quanto, anche annullando le differenze tra i singoli, è possibile superare questa problematica. Generalmente è poi la donna che tende ad assomigliare agli uomini spesso andando a rinunciare (es. per percorrere una carriera lavorativa) alla possibilità di diventare madre, per scelta. Nemmeno l'offrire pari opportunità è completamente risolutivo in quanto non sempre, all'interno di una azienda, i vantaggi per il sostegno della maternità vengono vissuti, da chi non si trova nella medesima condizione, come "pari" in quanto non godono - pur essendo donne - del medesimo trattamento e quindi generano una discriminazione indiretta. Interviene quindi il concetto di Equità, come possibilità di ricevere il medesimo trattamento per tutti i lavoratori - in rapporto ad una data condizione - senza che tale evento avvenga effettivamente. Ovviamente, tale concetto trova alcune difficoltà nella sua applicazione ma l'attuale *trend* propende per una implementazione dello stesso sia in ambito lavorativo che in altri contesti.

3.2.3. La discriminazione di genere

La discriminazione di genere è un atteggiamento discriminatorio nei confronti di qualcuno per via del suo genere. Questo può includere la discriminazione contro donne, uomini, persone trans e persone non binarie. La discriminazione di genere può assumere molte forme, tra cui il rifiuto di assumere qualcuno, il pagamento di salari inferiori alle donne rispetto agli uomini per lo stesso lavoro, l'assegnazione di incarichi di lavoro basati sul genere e il trattamento sfavorevole di persone trans e non binarie. Sono moltissime le donne che vivono in maniera negativa la propria quotidianità sul lavoro per via di problematiche relative alla discriminazione e all'idea, radicata nella società, che la donna non possa avere capacità e competenze al pari degli uomini. Conoscerla e sapere come affrontarla è un buon metodo per riuscire a superare le difficoltà. Sul luogo di lavoro, tale discriminazione può avere gravi conseguenze per le persone coinvolte. Le donne e le persone non binarie sono spesso sottorappresentate in posizioni di potere e *leadership* e questo può portare ad una disparità di trattamento, di retribuzione e di opportunità di avanzamento di carriera. Inoltre, molte donne e persone non binarie possono subire molestie sul posto di lavoro, come commenti sessisti, attenzioni indesiderate o comportamenti inappropriati da parte dei colleghi o dei superiori. Esistono diverse strategie per affrontare la discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Ecco alcune delle principali:

- **riconoscere la discriminazione di genere:** il primo passo per affrontare la discriminazione di genere è riconoscerla e parlarne apertamente. È importante che le organizzazioni si assumano la responsabilità di identificare e affrontare la discriminazione di genere sul luogo di lavoro;
- **formare i dipendenti:** una formazione adeguata dei dipendenti sulle tematiche di genere può aiutare a prevenire comportamenti discriminatori e a creare un ambiente di lavoro inclusivo;

- **attuare specifiche politiche aziendali:** le aziende dovrebbero avere politiche chiare contro la discriminazione di genere, come politiche di parità salariale e politiche anti-molestie. Inoltre, è importante che queste politiche vengano applicate in modo coerente in tutta l'organizzazione;
- **promuovere la diversità e l'inclusione:** le aziende dovrebbero promuovere la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro, ad esempio assumendo una maggiore varietà di persone, creando un ambiente di lavoro che accoglie le differenze e promuovendo la rappresentanza di donne e persone non binarie in posizioni di *leadership*.

Molte volte si è inconsapevolmente coinvolti all'interno di atteggiamenti che vedono alcune persone vittime della discriminazione di genere. Capita di non avere il coraggio di denunciare o di dire la propria. Una volta riconosciuto tale atteggiamento, però, è importante non sottomettersi, trovando appoggio sia da parte di esperti in tema di lavoro sia da parte di un terapeuta che possa aiutare a mantenere salde le proprie sicurezze.

3.2.4. *Disparità di genere sul lavoro: discriminazioni e disuguaglianze*

Uomini e donne vivono esperienze lavorative **notevolmente diverse**, a causa di:

- **disparità salariali;**
- **segregazione occupazionale per sesso;**
- **differenze di genere nell'autorità.**

Si tratta di disparità di genere ampiamente documentate. Nonostante i cambiamenti significativi nel mondo del lavoro, persistenti disuguaglianze e **disparità di genere** in queste aree rimangono caratteristiche della società contemporanea. Le ragioni sono complesse, comprendendo spiegazioni sul lato **dell'offerta** (legato a differenze a livello individuale) e sul lato della **domanda** (legato a fattori aggregati o organizzativi). Sebbene sia difficile catturare la **prevalenza** della discriminazione di genere, alcune stime di ricerca indicano che circa il **5%** dei lavoratori percepiscono di aver subito discriminazioni nell'ultimo anno. Studi hanno documentato la discriminazione in varie **forme**, inclusi i processi di:

- assunzione;
- promozione;
- attribuzione dei salari;
- valutazione delle prestazioni;
- nonché molestie sessuali.

Quali sono le cause?

La modalità in cui si manifesta la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro di tutti i giorni non è ben compresa. Gli studiosi sostengono che **l'ideologia di genere**, con le sue nozioni esistenzialiste ed espressioni stereotipate, sia la **causa principale** della discriminazione di genere. Ricerche precedenti collegano la discriminazione di genere a **convinzioni culturali** su uomini e donne, nonché a **politiche e pratiche istituzionalizzate** nelle organizzazioni sul posto di lavoro. Altri studi sostengono che la **composizione di genere** del luogo di lavoro potrebbe avere un ruolo importante. Tuttavia, pochi studi hanno esplorato come gli **stereotipi di genere** e gli elementi della **struttura aziendale** si combinino per contribuire alla discriminazione sul luogo di lavoro. Le **cause** di questo fenomeno complesso possono quindi essere individuate in:

- **convinzioni culturali** radicate riguardo agli uomini e alle donne;
- **politiche aziendali** e pratiche che istituzionalizzano disuguaglianze di genere;
- **composizione di genere** del personale.

Mentre le cause principali della discriminazione di genere sono radicate nelle convinzioni culturali, le cause **secondarie** sono legate alle strutture organizzative, alle politiche e alle pratiche. Queste caratteristiche istituzionali possono basarsi sugli **stereotipi di genere**, influenzando in modo disuguale le donne e gli uomini lavoratori. Come elementi istituzionalizzati della struttura organizzativa, tali politiche e procedure vengono legittimate, apparendo spesso neutre dal punto di vista di genere, ma **formalizzando** anche il **privilegio** degli uomini sul luogo di lavoro. La **composizione di genere** sul luogo di lavoro può influenzare la discriminazione. Ridgeway e Correll (2004; Ridgeway 2006) sostengono che il genere diventa “**effettivamente rilevante**”, o abbastanza importante da influenzare il comportamento in modo significativo, in contesti in cui uomini e donne entrano in contatto e anche in contesti **sessualmente stereotipati** in cui gli stereotipi di genere descrittivi sono legati a specifiche attività o elementi lavorativi. Studi che esaminano specificamente la discriminazione spesso concludono che le donne che lavorano in contesti o occupazioni tradizionalmente **dominate dagli uomini** possono essere le **più vulnerabili** alla discriminazione di genere ed alle molestie sessuali. Ciò potrebbe derivare dai tentativi degli uomini di **preservare il privilegio** in questi contesti. Tuttavia, altri studi suggeriscono che un **aumento della presenza delle donne** potrebbe **umentare il fenomeno delle molestie**, e forme specifiche di esse, poiché gli uomini interpretano l’aumento della presenza delle donne come una **minaccia al loro potere**.

Le politiche sul lavoro

Le **politiche sul lavoro** emergono come un elemento cruciale nell’analisi dell’influenza e della perpetuazione della discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Mentre la stereotipizzazione di genere crea una base culturale per la discriminazione, è l’**applicazione discrezionale** e l’**attuazione delle politiche** che si rivelano come il principale meccanismo attraverso il quale queste convinzioni si traducono in esiti discriminatori. Le politiche sul lavoro, pur apparendo spesso **neutrali**, dal punto di vista di genere, possono incorporare **implicitamente assunzioni di genere** che disparatamente colpiscono le lavoratrici ed i lavoratori. Gli attori istituzionali tendono ad utilizzare politiche **formalmente neutre** in modi che trattano in modo differenziato le donne e gli uomini lavoratori, spesso senza percepirlo come discriminazione.

Inoltre, le politiche discriminatorie e la mancanza di politiche rappresentano ostacoli significativi, con impatti differenziati in base alla composizione di genere del luogo di lavoro. In contesti prevalentemente femminili, le politiche **legate a maternità, gravidanza e molestie sessuali** possono essere più salienti, ma possono anche comportare discriminazioni più evidenti. In ambienti maschili, la **discrezionalità** nell’applicazione delle politiche può contribuire a percezioni negative e stereotipate sulle donne, mentre in ambienti integrati, le politiche possono avere un ruolo meno rilevante.

3.2.5. Donne lavoratrici, lavoro da uomini

La stereotipizzazione di genere si manifesta anche nei casi in cui si percepisce una **discrepanza tra il genere effettivo** o potenziale del lavoratore e il **genere atteso** per chi occupa una determinata posizione. In particolare, le **assunzioni di genere** riguardanti le competenze, la mentalità, le predisposizioni necessarie per i lavori maschili, entrano in conflitto con le **assunzioni sugli attributi delle donne**. In espressioni più **paternalistiche**, in alcuni casi i dipendenti fanno riferimento alle difficoltà che una donna avrebbe nel cercare di avere successo in una posizione

dominata dagli uomini come **giustificazione** per negare opportunità. In altre circostanze, i datori di lavoro evocano una preferenza per gli uomini in base alla **natura dell'ambiente lavorativo**.

Cosa dicono le statistiche?

Il sondaggio, condotto da Parker e colleghi (2017) ha rivelato **disuguaglianze significative** tra uomini e donne sul luogo di lavoro. Tra gli adulti impiegati, le donne sono circa **il doppio più propense** degli uomini (42% contro il 22%) a dichiarare di aver sperimentato **almeno 1** delle 8 forme specifiche di discriminazione di genere sul lavoro. Uno dei divari più significativi riguarda l'**area del reddito: 1 donna su 4** (25%) afferma di aver guadagnato **meno di un uomo** che svolgeva lo stesso lavoro, mentre solo 1 su 20 uomini (5%) dichiara di aver guadagnato meno di una collega donna. Le donne sono approssimativamente **4 volte più propense** degli uomini a dichiarare di essere state **trattate come se non fossero competenti** a causa del loro genere (23% delle donne impiegate contro il 6% degli uomini), e sono circa **3 volte più propense** degli uomini a dire di aver subito **disprezzi ripetuti** sul lavoro a causa del loro genere (16% contro il 5%). Esistono significativi divari anche su altri aspetti. Mentre il **15%** delle donne impiegate afferma di aver ricevuto **meno supporto dai leader senior** rispetto a un uomo che svolgeva lo stesso lavoro, solo il 7% degli uomini impiegati riferisce di avere avuto un'esperienza simile. **1 donna su 10** dichiara di essere stata **trascurata per gli incarichi più importanti** a causa del suo genere, rispetto al 5% degli uomini.

La discriminazione di genere sul lavoro quindi non solo predice un personale disagio emotivo per i dipendenti, ma influisce anche su aspetti cruciali del benessere soggettivo all'interno delle organizzazioni, quali la soddisfazione lavorativa e l'impegno professionale.

Esempi di discriminazione basati su alcuni tipi di discriminazione sopracitati.

a) Discriminazione nella selezione

Durante un processo di assunzione, un candidato uomo con le stesse competenze di una candidata donna è preferito sulla base del presupposto errato che gli uomini sono più adatti a ruoli di *leadership*.

b) Discriminazione nel licenziamento

In un contesto in cui si presume che le donne siano più propense a richiedere pause per motivi familiari, un dipendente di genere femminile viene licenziato dopo aver richiesto una riduzione dell'orario di lavoro per conciliare la vita familiare. L'azienda interpreta la richiesta come un segno di "debolezza" incompatibile con il ruolo.

c) Discriminazione nell'assegnazione

In un contesto in cui alcune mansioni sono erroneamente considerate più adatte per un genere rispetto a un altro, un dipendente qualificato è limitato a incarichi meno stimolanti a causa del suo genere.

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, la persistente discriminazione contro le donne e il divario di genere nel contesto lavorativo **rimangono sfide significative** in molte parti del mondo.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sottolinea che, secondo le recenti stime, le donne sono ancora **lontane** dall'ottenere una parità di genere effettiva nel mondo del lavoro. Molte donne si trovano **intrappolate** in **lavori poco qualificati** e ricevono una **retribuzione inferiore** rispetto agli uomini. L'OIL considera la parità di genere un elemento fondamentale per contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro e perseguire i suoi **obiettivi strategici** che includono:

- la **promozione di norme internazionali sul lavoro;**

- la **creazione di opportunità paritarie** di accesso a un lavoro dignitoso e a un reddito sicuro;
- il **rafforzamento della protezione sociale** per tutti i lavoratori e il potenziamento del tripartitismo e del dialogo sociale.

3.2.6. Buone pratiche per ridurre le disparità di genere nei luoghi di lavoro

Cosa si può fare **nel concreto** per raggiungere la parità di genere e quindi un buon welfare aziendale?

Di seguito qualche esempio di strategie pratiche per ridurre le disparità di genere.

- **Educazione dei lavoratori:** sensibilizzare i dipendenti sull'importanza della cooperazione, della diversità e dell'inclusione attraverso corsi mirati. Affrontare pregiudizi e preconcetti può favorire una cultura aziendale più equa.
- **Inclusione nelle posizioni di vertice:** diversificare l'organigramma aziendale, assicurandoti che le posizioni di vertice siano occupate da una varietà di talenti, indipendentemente dal genere. Rivedere i processi di assunzione per eliminare eventuali *bias* di genere.
- **Audit sulle retribuzioni:** condurre audit periodici sulle retribuzioni per identificare disparità salariali a parità di ruolo e responsabilità. La trasparenza salariale può contribuire a eliminare le disuguaglianze e promuovere la giustizia retributiva.
- **Flessibilità lavorativa:** offrire opzioni di lavoro flessibile, come il lavoro ibrido e lo smart working, per favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale. Questa flessibilità può beneficiare soprattutto le donne che affrontano sfide legate alla maternità.
- **Incontro alle esigenze dei lavoratori:** personalizzare le politiche aziendali per soddisfare le esigenze dei dipendenti. Ad esempio, implementando politiche di congedo parentale e servizi di assistenza all'infanzia per sostenere le madri lavoratrici.
- **Leadership esemplare:** fare da esempio nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo evitando di tollerare discriminazioni di genere per costruire una cultura aziendale che favorisca opportunità di carriera uguali per tutti.

L'adozione di queste strategie contribuirà non solo a **mitigare le disparità di genere** ma anche a creare un ambiente di lavoro che **valorizza e rispetta ogni membro** del *team*.

3.3. LE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Per "molestia" si intende un comportamento non desiderato, messo in atto allo scopo o con la conseguenza di ledere la dignità di una persona. Quando tale comportamento è motivato da caratteristiche che la legge riconosce come fattori di discriminazione (vedi oltre), allora la molestia diventa discriminatoria. Tutte le molestie sono un reato vietato e punito dalla legge. Quando però una molestia è motivata dal colore della pelle, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità della vittima, allora il comportamento è punibile anche tramite la legislazione antidiscriminazione.

Il fenomeno delle **molestie sessuali sul luogo di lavoro** è diventato un problema pervasivo e cronico che causa danni psicologici nelle vittime. Le ricerche sul tema hanno indagato le cause delle **molestie sul posto di lavoro** e hanno individuato delle strategie per prevenirle o ridurle. Tra i limiti delle ricerche sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro, però, si riscontra la mancata identificazione delle caratteristiche dei molestatori, rendendo difficile il lavoro di prevenzione. La letteratura evidenzia che le molestie sessuali si rivolgono principalmente alle donne, da parte non solo di chi ha un ruolo lavorativo superiore a loro, ma anche da colleghi, subordinati e clienti. Un articolo scientifico pubblicato recentemente da Quick e McFadyen (2017) su *Journal of Occupational Health Psychology* ha analizzato gli studi sulle molestie sessuali condotti negli anni, tentando di individuare aspetti significativi

tralasciati dalle indagini. Inoltre, ha considerato fattori contestuali e organizzativi che potrebbero influenzare la probabilità che le molestie si verifichino.

Dai dati emerge che le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro manifestano diverse conseguenze negative, quali ansia, depressione, disturbi alimentari, stress post-traumatico, abuso di droghe e alcol. Inoltre, nonostante le donne abbiano maggiori probabilità di riportare molestie sessuali, gli studi indicano che anche gli uomini non sono immuni. In particolare, gli uomini nell'esercito hanno una probabilità 10 volte maggiore di subire molestie sessuali rispetto agli uomini civili, anche se l'81% dei molestati non lo denuncia. Dalla rassegna di ricerche si evince che il fattore predittivo più forte di molestie sessuali sul posto di lavoro è il clima organizzativo e le relative dinamiche di potere. Si tratta, per esempio, di contesti in cui gli uomini sono più numerosi delle donne o i supervisori sono prevalentemente di sesso maschile.

L'analisi del fenomeno ha evidenziato la necessità di un'azione su più fronti per combattere il problema. Il primo passo da compiere è sicuramente l'adozione di politiche proattive che proibiscano le molestie sessuali, sensibilizzando i dipendenti e stabilendo procedure di segnalazione del problema. A fronte di ciò, si può concludere che negli anni ci sono stati progressi su alcuni fronti ma non su altri e che il problema si è trasformato, diventando più complicato per una serie di motivi. Per quanto riguarda gli sviluppi futuri, dunque, è necessario sapere di più su molestatori, sugli aggressori, sugli abusi e sul ruolo delle dinamiche di potere nel determinare il problema. In questo modo sarebbe possibile sensibilizzare dipendenti e manager per attuare strategie di prevenzione adeguate.

Come ci si può proteggere da questi soprusi?

Negli ultimi anni l'attenzione verso il tema delle molestie, soprusi e violenze ha acquisito sempre maggior rilevanza, sia a livello di opinione pubblica sia, fortunatamente, di tutela legislativa. Questo significa inoltre dare più spazio alle vittime per parlarne: **più se ne parla e più è possibile prevenire e contrastare tale tipo di atteggiamenti** ed aiutare le persone vittime di tali violenze ad elaborare e superare ciò che è stato subito. Fondamentalmente, la molestia è un comportamento aggressivo e teso a denigrare o ferire, portato avanti da una persona, il molestatore, o da un gruppo di persone, su una o più vittime. Ma le molestie possono assumere molte forme e svilupparsi in un'ampia varietà di contesti. Le molestie possono essere considerate come una violenza ripetuta che può essere verbale, fisica o psicologica volta ad indebolire la persona che ne soffre. Questa violenza può essere riscontrata in tutti i tipi di ambienti e può essere l'azione di una o più persone nei confronti di una o un gruppo di persone. La molestia è un comportamento offensivo e dirompente, che genera nella vittima una sensazione di angoscia e disagio. Si tratta di comportamenti di lunga durata dovuti a uno squilibrio di potere tra le persone interessate (molestatore e molestato), che possono avere gravi conseguenze per la persona che ne soffre, sia fisiche sia psicologiche. Per giudicare il comportamento come molestia, è necessario prendere in considerazione due fattori:

- **esercizio del potere:** il molestatore usa il proprio potere (fisico, psicologico, sociale, ecc.) per esercitare il controllo o compiere una serie di atti dannosi per la persona molestata.
- **ripetizione:** i comportamenti svolti dalla persona che mette in atto la violenza sono stati ripetuti più di una volta ed è probabile che continuino.

Esistono diversi tipi di comportamento che sono legalmente perseguibili come le molestie sessuali, il bullismo e il cyberbullismo, lo stalking, il mobbing e molti altri. Tutti questi tipi di molestie possono sovrapporsi e intersecarsi, proprio perché il persecutore tenderà a perpetrare l'abuso in diverse aree. È così che le molestie fisiche possono diventare sessuali, il bullismo può diventare cyberbullismo, lo stalking può diventare mobbing e così via. Gli effetti

psicologici di tali violenze sulle vittime sono devastanti e possono creare gravi danni alla persona che le subisce. Per questo è fondamentale ovviamente prevenirle, ma anche poter assistere a livello psicologico e professionale chi le subisce e denunciare chi le infligge. La maggior attenzione su questi argomenti e le nuove disposizioni legislative mirano proprio a proteggere le possibili vittime e disincentivare tali comportamenti. Allo stesso tempo, conflitti che nascono per motivazioni che non sono discriminatorie possono dare luogo a comportamenti discriminatori. In questi casi è molto importante capire quale sia la dinamica delle relazioni tra le persone in conflitto: **è nato prima il conflitto o la discriminazione?**

- È successo che un conflitto sia nato per un motivo qualunque e nell'*escalation* una delle parti abbia utilizzato toni o parole discriminatorie?
- O è successo che una persona verso cui sono stati usati toni o parole discriminatorie abbia risposto, innescando una dinamica conflittuale?

In entrambi i casi la dimensione discriminatoria è presente, ma a seconda della dinamica sarà più efficace utilizzare metodi di mediazione dei conflitti o altri strumenti. Un'agenzia di rilevazione statistica ha elaborato i **dati di un sondaggio condotto su 3.000 utenti** di un sito di sostegno psicologico ed è emerso che una persona su cinque che cercava aiuto da uno specialista tramite la piattaforma denunciando come spinta lo stare male sul luogo di lavoro, in effetti sta male sul posto di lavoro. Che si tratti di mobbing, di disorganizzazione, di impossibilità di gestire il proprio tempo libero, di sovraccarico di mansioni, il problema è lì. Questo dato si può leggere anche accentuando l'opposto, ossia: **per quattro persone su cinque che invece imputano il proprio malessere al lavoro, in realtà la professione "triggera", ossia accentua, delle difficoltà proprie della persona.** In particolare:

- l'80% dei pazienti che ha iniziato un percorso di psicoterapia, denunciando difficoltà correlate al lavoro, non ha ricevuto infatti una diagnosi di conferma;
- Il 22% contatta uno specialista perché intraprende un percorso legato alla crescita personale;
- il 19% vive una costante mancanza di autostima;
- il 17% ha problemi relazionali anche fuori dal lavoro;
- l'8% ha difficoltà a gestire lo stress;
- il 7% vive periodi di profonda crisi riguardo alla propria esistenza;
- il 4% ha un disturbo depressivo.

In conclusione, un pensiero che fortemente anima questi lavoratori e che emerge dallo studio si riconduce *al come ci si sente sul luogo di lavoro: la maggiore frequenza di pensiero e conseguente comportamento è il bisogno di farsi vedere sempre disponibile: "perché più mi faccio vedere così e più valgo". Può nascere così, da questo pensiero, l'eccesso di disponibilità che diviene, nel tempo, prima ragione di profitto da parte di chi interagisce con questo lavoratore.*

3.4. PRIMO SOCCORSO EMOTIVO

Sebbene non sia strettamente necessaria una pregressa conoscenza o formazione specifica su tale approccio, una **formazione comprensiva** è comunque consigliata. Per **supportare** le persone che segnalano situazioni di discriminazione è importante **ascoltare attentamente** la loro esperienza e **offrire supporto emotivo**. Inoltre, è possibile **offrire informazioni** sulle risorse disponibili per affrontare la situazione e sui diritti delle vittime di discriminazione. In alcuni casi, potrebbe essere utile accompagnare la persona a presentare una denuncia alle autorità competenti o a organizzazioni specializzate nella lotta contro la discriminazione. L'approccio del primo soccorso EMOTIVO è **costruito su FASI**:

1. Fase di preparazione / informazione

- a) fase di osservazione
- b) fase di ascolto
- c) fase del mettere in contatto

2. Fase della restituzione al lavoratore

Questo approccio aiuta a promuovere la guarigione ed a rafforzare la persona nella sua capacità di identificare ed esprimere i propri bisogni e desideri, nonché nel prendere decisioni sugli interventi che la riguardano. Questa attività si fonda su quattro pilastri fondamentali:

- 1) **Sicurezza:** la sicurezza della persona deve essere la principale priorità per tutti gli attori. Le persone che riportano un episodio di discriminazione sono spesso ad alto rischio di ulteriori stress da parte degli stessi autori o da parte di altri.
- 2) **Riservatezza:** la riservatezza riflette la convinzione che le persone hanno il diritto di scegliere a chi raccontare o meno la propria storia. Mantenere la riservatezza significa non divulgare alcuna informazione in nessun momento a nessuna delle parti, senza il consenso informato della persona interessata. La riservatezza promuove la sicurezza, la fiducia e l'*empowerment*.
- 3) **Rispetto:** la persona sopravvissuta a violenza è l'attore principale ed il ruolo delle persone che la supportano è di facilitare il recupero e di fornirgli/le risorse per la risoluzione dei suoi problemi e il soddisfacimento delle sue necessità. Tutte le azioni intraprese dovrebbero essere guidate dal rispetto delle scelte, desideri, diritti e dignità della persona.
- 4) **Non discriminazione:** le persone discriminate dovrebbero ricevere un trattamento equo ed equilibrato indipendentemente da età, sesso, razza, religione, nazionalità, etnia, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica.

3.4.1. Il ruolo nell'ascolto

Occorre tenere sempre a mente qual è il proprio ruolo. Come operatore ed operatrice è importante sapere cosa fare quando qualcuno chiede aiuto ed è importante essere disponibile a dare supporto quando richiesto. Tutti gli operatori e le operatrici sono tenuti a fornire supporto a qualsiasi persona senza esprimere giudizio e senza discriminazioni, indipendentemente da sesso, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, stato di disabilità, età, etnia/comunità/razza/religione. Quindi:

- offri ascolto **senza giudicare** e lascia che la persona che si sente discriminata prenda le decisioni in maniera autonoma;
- ricorda di **fornire informazioni esaustive e corrette** sui servizi disponibili e sulle conseguenze delle loro decisioni. Spiega alle persone che, anche se in quel momento rifiutano l'assistenza, possono comunque richiederla in futuro;
- **chiedi il consenso** alla persona, prima di metterla in contatto con qualsiasi altra persona. Non forzare la persona se non acconsente;
- comportati **in modo appropriato in base alla cultura, età e sesso** della persona;
- **sii cosciente di cosa puoi e non puoi gestire** (vissuti personali).

È importante essere sempre disponibili nel caso in cui qualcuno chieda aiuto, nonché essere sempre pronti ad offrire ascolto e informazioni quando si presentano situazioni poco chiare. Non è necessario sapere se una persona abbia vissuto una discriminazione per offrire informazioni ed ascolto. Se si hanno delle preoccupazioni

per una persona è opportuno parlare e chiedere consiglio a figure specializzate, sempre mantenendo la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte.

3.4.2. *Come supportare chi denuncia una discriminazione*

1. **Ascolta:** ascolta attentamente la persona che ha subito la discriminazione. Lascia che esprima i suoi sentimenti e le sue preoccupazioni senza giudicare o minimizzare la sua esperienza.
2. **Credici:** credere alla persona che ha subito una discriminazione è molto importante. La vittima potrebbe sentirsi insicura o in colpa per aver subito quanto raccontato; quindi, è importante farle sapere che credi alla sua storia.
3. **Offri supporto emotivo:** offri il tuo supporto emotivo alla persona che ha subito la discriminazione. Potresti offrirti di accompagnarla a parlare con un professionista o di aiutarla a trovare risorse per il supporto emotivo.
4. **Offri supporto pratico:** offri il tuo supporto pratico alla persona che ha subito la discriminazione. Potresti offrirti di aiutarla a trovare un avvocato o di accompagnare la persona alle udienze.
5. **Rispetta la privacy della vittima:** rispetta la privacy della persona che ha subito la discriminazione e non condividere informazioni sulla sua esperienza senza il suo consenso.
6. **Informati:** informarsi sui servizi disponibili nella zona per le vittime di discriminazione può essere utile per offrire il giusto supporto alla persona.

3.4.3. *Rischio da stress lavoro correlato*

Recentemente è stato realizzato un Questionario per l'Identificazione dei **Comportamenti** e delle **Fonti di Rischio da stress lavorativo** (o **QU.ID. - Questionario per l'Identificazione**) che permette di prendere in considerazione le principali fonti di rischio e i comportamenti osservabili nei lavoratori che sono state finora individuate in letteratura. Tale questionario può essere impiegato da personale esperto. Attraverso la somministrazione del QU.ID è possibile riconoscere i **comportamenti da stress** che indicano la presenza di atteggiamenti riconducibili a possibili stati di stress (acuto/cronico), non necessariamente provocati dal contesto lavorativo. Nel contempo, attraverso l'analisi dei comportamenti messi in atto in un periodo di tempo, all'interno di un contesto aziendale, possono emergere altre osservazioni, come:

1. Infortuni ripetuti provocati (a sé stessi o ad altri);
2. Assenteismo;
3. Turn over;
4. Cambio mansione;
5. Danni alle attrezzature;
6. Informazioni eventuali del medico competente;
7. Problemi di salute;
8. Irritabilità, aggressività, impazienza;
9. Prestazioni e impegno scarsi;
10. Scarsa collaborazione/Integrazione;
11. Lamentele.

Questo elenco, certamente non esaustivo, permette di realizzare un quadro del sistema di vita aziendale e, successivamente, di intraprendere un percorso risolutivo e propositivo per la creazione di un sano contesto lavorativo per il personale. Si ricorda che la **correlazione tra evento traumatico e psiche della persona è fondamentale per l'effettuazione di una diagnosi PTDS e la rilevazione del nesso causale tra l'evento occorso e lo status di salute psichica**. Ove si evidenzi la possibilità che vi sia un fattore diretto di correlazione tra stato di salute del lavoratore, evidenza di un disturbo PTDS, è possibile - per il lavoratore - esercitare una richiesta risarcitoria, attraverso l'ordinamento giuridico. *Ai fini dell'ottenimento di tale richiesta risarcitoria è necessario accertare la sussistenza di un danno psicologico a seguito del verificarsi di un fatto illecito. È infatti fondamentale dimostrare sia "l'apprezzabilità giuridica", ovvero un danno almeno di minima entità, sia il rapporto cronologico, cioè il nesso causale tra il danno subito e l'evento lesivo. Come recita l'art. 40 c.p. "...nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione o omissione...". L'evento stesso deve essere ritenuto la condizione necessaria, sine qua non del danno psichico cagionato.*

Tra evento lesivo e danno psichico deve intercorrere il criterio d'esclusione, vale a dire eliminare ogni altra possibile causa del danno.