



**RinG**  
*Progetto "Una rete per le Donne"*  
*prosecuzione*

**1. 12 Maternità e paternità, conciliazione e parità  
Parità e norme antidiscriminatorie**

## Parità e norme antidiscriminatorie

<p><b>Cosa si intende</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso, delle sue convinzioni religiose, dell'età, dell'orientamento sessuale, dell'handicap si può parlare di <b>discriminazione</b>.</li> <li>✓ In Italia la <b>discriminazione in base al genere</b> è molto diffusa ed impedisce la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro.</li> <li>✓ Lo sapevi ad esempio che in un colloquio per l'assunzione non si possono fare domande personali sulla condizione familiare o i progetti di vita futuri e che se il datore di lavoro ti invita a firmare un foglio di dimissioni in bianco sta violando la legge? Oppure che al rientro dalla maternità hai diritto di tornare al tuo precedente lavoro con le stesse mansioni?</li> <li>✓ <b>La legge italiana promuove le pari opportunità tra uomo e donna e vieta le discriminazioni dovute all'appartenenza al sesso</b> sia nelle procedure di assunzione e di concorso, sia nel trattamento retributivo, nell'avanzamento professionale e di carriera.</li> </ul>
<p><b>Tipologie e ambiti di discriminazione</b></p>	<p>Le discriminazioni possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>dirette</b> (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 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).</li> <li>✓ <b>indirette</b> (disposizioni, prassi, comportamenti apparentemente neutri, ma in grado di mettere anche solo potenzialmente i lavoratori di un sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso)</li> <li>✓ <b>di reazione</b> (quando il datore di lavoro assume comportamenti sfavorevoli per reagire a un reclamo o ad un'azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità).</li> </ul> <p>Sono vietate anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>le molestie</b> (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, offensivo).</li> <li>✓ <b>le molestie sessuali</b> (particolarmente riprovevoli, che si manifestano in forma fisica, verbale o non verbale).</li> <li>✓ <b>La normativa di riferimento:</b> Dlgs 25 gennaio 2010, n. 5, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna Dlgs 11 aprile 2006, n. 198, Legge</li> </ul>

	<p>del 9 dicembre 1977, n. 903, Legge del 10 aprile 1991, n. 125, Dgls. del 30 maggio 2005, n. 145, Legge del 4 novembre 2010, n. 183.</p> <p>Il divieto di discriminazione e la promozione della parità anche attraverso azioni positive si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>all'ambito della ricerca del lavoro</b> e delle procedure di assunzione nel settore privato e pubblico anche attraverso concorsi. E' vietata qualsiasi discriminazione dovuta al sesso e/o allo stato di maternità o gravidanza sesso che comporti, a parità di competenza professionale, procedure di esclusione.</li> <li>✓ <b>all'interno dei luoghi di lavoro</b> in relazione a situazioni relative ad esempio a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• retribuzione</li> <li>• formazione e aggiornamento professionale</li> <li>• avanzamento professionale e di carriera</li> <li>• mobilità geografica e cambiamento di sedi di lavoro</li> <li>• trattamenti relativi alla diminuzione del personale o dell'orario di lavoro in caso di crisi aziendale</li> </ul> </li> <li>✓ <b>La normativa di riferimento:</b> D.lgs. 151/01/LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 detta Legge Fornero sul Mercato del Lavoro.</li> </ul>
<p><b>Discriminazione nel periodo di gravidanza e maternità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ In particolare nel periodo di gravidanza e maternità le norme antidiscriminatorie sono rafforzate. <b>Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del/la bambino/a.</b> Il divieto di licenziamento non si applica nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la lavoratrice commetta una colpa grave</li> <li>• il contratto di lavoro sia in scadenza</li> <li>• per cessazione dell'attività dell'impresa o del ramo di azienda</li> <li>• in caso di esito negativo del periodo della prova</li> <li>• in caso di esito negativo della prova.</li> </ul> </li> <li>✓ Il licenziamento intimato alla lavoratrice in stato di gravidanza al di fuori dei precedenti casi è nullo.</li> <li>✓ La Legge 92/2012 (Riforma Fornero), art. 4 comma 16, per contrastare eventuali discriminazioni e, in particolare, il fenomeno delle lettere di dimissioni in bianco fatte firmare alla lavoratrici prima dell'assunzione, ha introdotto una modifica del Testo unico di Maternità, prolungando il <b>periodo di sorveglianza contro le discriminazioni effettuata dall'Ispettorato del lavoro fino ai 3 anni del bambino/a (mentre prima durava fino all'anno).</b> Pertanto, in caso di dimissioni volontarie entro i 3 anni del bambino, è necessaria la convalida dell'Ispettorato del lavoro - che accerterà la reale volontà</li> </ul>

	<p>della lavoratrice - altrimenti le dimissioni sono nulle. Analogamente, nel caso di figlio adottivo o affidatario, nei 3 anni dalla data di accoglienza del minore adottato, tanto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro come le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice sono sospese fino a un'apposita convalida del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali territorialmente competente; questo diritto decorre dal 18 luglio 2012 (entrata in vigore la Riforma Fornero).</p> <p>✓ <b>Nel caso di affido o di adozione nazionale</b> i tre anni decorrono dalla data di accoglienza del minore adottato o affidato e dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore in caso di adozione internazionale. Le stesse norme valgono in caso di adozione e affidi fino al termine del primo anno di ingresso in famiglia del bambino/a e riguarda entrambi i genitori qualora utilizzino i permessi di maternità e paternità e i congedi parentali.</p> <p>✓ Anche il <b>papà che usufruisce di congedo parentale</b> non può essere licenziato fino al compimento dell'anno di vita del/la bambino/a ed è sottoposto alle stesse norme applicate alla madre nel caso di dimissioni volontarie nei casi sopra ricordati.</p> <p>✓ <b>In caso di Cassa Integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga</b> è vietato porre in Cassa Integrazione le lavoratrici madri dalla gravidanza fino all'anno del bambino. Nel caso in cui la lavoratrice sia addetta ad un reparto con autonomia funzionale le cui attività siano completamente sospese, ha diritto all'indennità di maternità di 5 mesi pagata all'80%. In questo caso l'indennità di maternità sostituisce l'indennità di CIG perché è più favorevole. In caso di messa in mobilità dell'azienda è vietato il licenziamento e quindi la messa in mobilità della lavoratrice madre fino all'anno di vita del bambino.</p>
<p><b>Cosa fare</b></p>	<p>✓ <b>In caso di discriminazione o licenziamento</b> rivolgersi subito alle organizzazioni sindacali, a studi legali privati specializzati in diritto del lavoro, alla consigliera di parità, agli sportelli informativi Ring.</p>
<p><b>La Consigliera di Parità</b></p>	<p>✓ Le Consigliere di Parità sono figure istituzionali che si occupano della <b>tutela per le lavoratrici e i lavoratori oggetto di discriminazione di genere sul lavoro e della promozione delle pari opportunità in ambito lavorativo</b>. Nella lotta alle discriminazioni offrono un punto di riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori vittime di comportamenti discriminatori, in stretto collegamento con gli altri organi istituzionali preposti. Nell'esercizio delle loro funzioni sono pubblici ufficiali.</p> <p>✓ Il loro ruolo è regolato dal D.L. 198/2006. Il decreto per l'attuazione del Jobs Act approvato dal Governo il 4 settembre 2015 e ancora in fase</p>

	<p>di pubblicazione, prevede nelle norme di semplificazione, misure per la determinazione dei territori di riferimento delle Consigliere di parità in coerenza con lo scioglimento delle Province, e per rendere efficaci e brevi le procedure di nomina delle Consigliere stesse. Interviene anche sulla ripartizione degli oneri di finanziamento delle attività delle Consigliere e sugli organismi nazionali di parità.</p>
<p><b>Quando rivolgersi alla Consigliera di Parità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le <b>lavoratrici e i lavoratori</b> possono rivolgersi alle Consigliere di Parità nel caso abbiano subito una discriminazione o una molestia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nell'accesso al lavoro;</li> <li>• nell'accesso ai corsi di formazione;</li> <li>• nello sviluppo della carriera;</li> <li>• nel livello di retribuzione;</li> <li>• nell'accesso ai diritti connessi alla maternità o alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita o di lavoro.</li> </ul> </li> <li>✓ Le Consigliere di Parità svolgono un servizio di consulenza gratuito per <ul style="list-style-type: none"> <li>• informarti sulle opportunità e i diritti sanciti dalla normativa vigente;</li> <li>• incontrarti per individuare la presenza di eventuali discriminazioni di genere;</li> <li>• agire in giudizio, su delega, per sostenere la tua posizione.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Le aziende possono rivolgersi alle Consigliere di Parità</b> per valorizzare la presenza femminile nel lavoro, contrastare le discriminazioni, accedere a finanziamenti per progetti di azioni positive a favore delle pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro.</li> </ul>
<p><b>Le Consigliere di Parità della Provincia di Napoli</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dott.ssa Luisa Festa Consigliera di Parità effettiva Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli via Santa Maria La Nova, 43 - 80133 Napoli tel. 081 7946455 - fax 081 7946454 - <a href="mailto:consparita@provincia.napoli.it">consparita@provincia.napoli.it</a> <a href="http://www.consiglieraparitanapoli.it/index.as">http://www.consiglieraparitanapoli.it/index.as</a></li> <li>✓ Dott.ssa Alessandra Palumbo tel. 081 7946468 - <a href="mailto:apalumbo@provincia.na.it">apalumbo@provincia.na.it</a></li> </ul>