



LINEE GUIDA in materia di discriminazioni sul lavoro

(adottate dall'Ente in data 10/06/2014)

La Provincia di Cuneo intende promuovere un ambiente di lavoro scevro da qualsiasi tipologia di discriminazione.

Le presenti linee guida intendono offrire agli organi di indirizzo, ai vertici amministrativi, ai dirigenti ed ai dipendenti di qualsiasi ordine e grado delle indicazioni al fine di conoscere, prevenire ed ostacolare comportamenti o atteggiamenti discriminatori sul lavoro.

PREMESSE

La Costituzione della Repubblica Italiana enuncia all'art. 3 il principio di eguaglianza: *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.* La normativa in materia di parità di trattamento e non discriminazione sul lavoro rappresenta un'attuazione di tale principio generale.

I riferimenti normativi sui quali si fonda il diritto antidiscriminatorio a livello europeo sono rinvenibili

- 1) nella **Carta Europea per i diritti dell'Uomo (CEDU, 1951)** che all'art. 14 prevede il Divieto di discriminazione - *Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.*, sebbene si tratti di un principio profondamente radicato nella giurisprudenza della Corte di Strasburgo, il contenuto dell'articolo 14 CEDU non ha carattere sostanziale: esso si applica unicamente in combinato agli altri diritti sanciti nella Convenzione.
- 2) nella **Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000)** che con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009) è divenuta giuridicamente vincolante, che all'art. 21 prevede la Non discriminazione - *È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la*

religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

Inoltre, Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

- 3) In alcune **Direttive** comunitarie. Come è noto le Direttive necessitano di recepimento nell'ordinamento nazionale per tramutarsi in regole vincolanti nel loro dettaglio. La normativa nazionale in materia di non discriminazione sul lavoro è infatti frutto del recepimento dell'orientamento comunitario.

L'Unione europea ha approcciato la parità sul lavoro focalizzando dapprima esclusivamente sul pari trattamento tra uomini e donne. Se la parità salariale tra uomini e donne è stata addirittura inserita nel testo fondante dell'allora Comunità Economica Europea (art. 119 Trattato di Roma del 1957), è negli anni Settanta che vengono emanate una serie di Direttive per rendere effettiva e maggiormente dettagliata la parità tra i sessi sul lavoro. Dopo aver lanciato la politica delle Azioni Positive, sarà poi negli anni Novanta che l'Unione fa della parità tra i sessi in senso lato uno dei suoi valori fondanti, come da ultimo ribadito nel Trattato di Lisbona (2007, in vigore dal 1° gennaio 2009).

L'approccio dell'Unione si è poi caratterizzato con un passaggio dal mero ambire alla parità di trattamento ad un riconoscimento delle differenze purché queste non siano causa di comportamenti diversi in situazioni analoghe. Si è pertanto assistito ad una focalizzazione sul divieto di discriminazione come logica conseguenza di anni di lavoro sulla parità.

In materia di non discriminazione in base al sesso, la Direttiva comunitaria di riferimento è la 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. La **Direttiva 2002/73/CE** è stata recepita attraverso il DLgs 145/2005 che ha a sua volta apportato modifiche alla Legge 125/1991 incentrata sulle Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro proprio al fine di adeguare la disciplina interna a quella europea. Il DLgs 145/2005 ha reso esplicita nel nostro ordinamento la nozione di discriminazione in base al sesso (art. 25 Codice PO) nell'ambito della quale rientra anche la nozione di molestia e quella di molestia sessuale (art. 26 Codice PO).

A livello nazionale la materia delle pari opportunità per donne e uomini è stata riorganizzata con il **DLgs 11 aprile 2006, n.198, Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna** (d'ora in poi Codice PO) che ha raccolto in un unico testo ben 11 leggi sulle pari opportunità (compreso il DLgs 145/2005) con l'obiettivo di razionalizzare il panorama legislativo al fine di divulgare sempre più e in modo migliore le regole e le

prescrizioni sulle pari opportunità. Intanto l'Unione Europea ha a sua volta approvato una Direttiva di riordino, la 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio che costituisce il testo riformulato delle principali direttive in materia di parità tra uomo e donna nel campo del lavoro, riunite in un unico provvedimento e aggiornate sulla base di quanto nel corso degli anni ha stabilito la Corte di Giustizia UE in materia. L'emanazione di tale Direttiva ha implicato la necessità di ulteriori adeguamenti della normativa nazionale. Tali adeguamenti si sono sostanziati nel Dlgs 5/2010 che ha modificato il Codice PO.

Intanto, sulla base dell'assunto che tutti coloro che si trovano in una determinata situazione hanno diritto a ricevere un pari trattamento tra loro, così come soggetti che si trovano in situazioni diverse hanno diritto a ricevere trattamenti diversi tra loro, la lotta alla discriminazione sul lavoro si è ampliata giungendo a considerare altri parametri diversi dal sesso sulla base dei quali una lavoratrice o un lavoratore possono essere discriminati sul lavoro. Il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno infatti approvato altre due importanti Direttive sono la **Direttiva 2000/43/CE** e la **Direttiva 2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Tali direttive sono state recepite rispettivamente con il **D.Lgs 9 luglio 2003 n. 215** e con il **D.Lgs 9 luglio 2003 n. 216**.

La Direttiva 2000/43/CE ed il relativo Dlgs 215/2003 che attuano il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica estendendo la protezione per la discriminazione razziale o di origine etnica ad ambiti anche diversi da quello lavorativo, ma per ciò che qui ci interessa, è opportuno ribadire che i principi ivi contenuti e la relativa tutela giurisdizionale si applicano negli ambiti dell'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, all'occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento (Dlgs 215/2003 art. 3). La **Direttiva 2000/78/CE** che stabilisce invece un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro affrontando parametri di discriminazione diversi dal sesso e dalla razza o origine etnica, ovvero religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale.

DEFINIZIONI

Ai sensi del Codice delle Pari Opportunità come novellato dal Dlgs 5/2010, si intende per

- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN BASE AL SESSO** (art. 25, comma 1 Codice PO)
Costituisce discriminazione diretta, 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.

- **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA IN BASE AL SESSO** (art. 25, comma 2 Codice PO)

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere 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.

- **DISCRIMINAZIONE A CAUSA DI STATUS PARENTALI** (art. 25, comma 2bis Codice PO)

Costituisce discriminazione 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.

LE MOLESTIE IN GENERALE SONO DISCRIMINAZIONI (art. 26, comma 1 Codice PO)

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

- **LE MOLESTIE SESSUALI SONO DISCRIMINAZIONI** (art. 26, comma 2 Codice PO)

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

- **LA RITORSIONE PER NON ACCONDISCENDENZA E' DISCRIMINAZIONE**(art. 26, commi 2bis e 3 Codice PO)

Sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore conseguenti al proprio rifiuto di comportamenti costituenti discriminazione in base al sesso o molestia/molestia sessuale o per aver rifiutato la sottomissione. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di tali comportamenti 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

Sulla base del combinato disposto dei Dlgs 215 e 216 del 2003

- **PARITA' DI TRATTAMENTO PER RAZZA O ORIGINE ETNICA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, HANDICAP, ETÀ, ORIENTAMENTO SESSUALE** (Dlgs 215/2003 art. 2, 1° comma e Dlgs 216/2003 art. 2, 1° comma)
Si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.
- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN BASE A RAZZA O ORIGINE ETNICA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, HANDICAP, ETÀ, ORIENTAMENTO SESSUALE** (Dlgs 215/2003 art. 2, 1° comma, lettera a) e Dlgs 216/2003 art. 2, 1° comma lettera a)
Si ha discriminazione diretta quando, a causa della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA IN BASE A RAZZA O ORIGINE ETNICA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, HANDICAP, ETÀ, ORIENTAMENTO SESSUALE** (Dlgs 215/2003 art. 2, 1° comma, lettera b) e Dlgs 216/2003 art. 2, 1° comma, lettera b)
Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica o le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
- **LE MOLESTIE SONO DISCRIMINAZIONI** (Dlgs 215/2003 art. 2, 3° comma e Dlgs 216/2003 art. 2, 3° comma)
Sono, altresì, considerate come discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, o per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo
- **L'ORDINE DI DISCRIMINARE E' DISCRIMINAZIONE** (Dlgs 215/2003 art. 2, 4° comma e Dlgs 216/2003 art. 2, 4° comma)
L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica o a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerato una discriminazione

LA NON DISCRIMINAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Le **Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE** sono inoltre alla base dell'introduzione nella disciplina del pubblico impiego di un più ampio principio di parità e non discriminazione. Nel 2010, con la Legge n. 183, nota come Collegato al Lavoro, il DLgs 165/2001 che disciplina il rapporto di lavoro pubblico è stato modificato prevedendo tra le finalità stesse della norma anche la garanzia delle pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (art. 1 comma 1 lettera c). Inoltre, il nuovo comma 1 dell'art. 7 "Gestione delle risorse umane" come introdotto dalla L. 183/2010 attualmente recita *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*".

La legge 183/2010 ha anche riformato gli organi delle Amministrazioni pubbliche deputati alle pari opportunità ed al contrasto del fenomeno del *mobbing*, confluiti nei **Comitati Unici di Garanzia (CUG)**. Nel 2010, con la Legge n. 183, nota come Collegato al Lavoro, i «Comitati per le pari Opportunità tra donne e uomini» (CPO) ed i «Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del Mobbing» sono stati infatti razionalizzati ed unificati nel "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni" (CUG). L'art. 21 della L 183/2010, modificando gli artt. 1, 7 e 57 del DLgs 165/2001 che regola il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ha infatti affidato ai CUG le competenze degli organismi soppressi, oltre ad ulteriori competenze, ed ha enfatizzato la natura strumentale all'appartato amministrativo dell'Ente di appartenenza. Gli obiettivi dei CUG sono stati inoltre delineati nei dettagli tramite una Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro Renato Brunetta (Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione) e della Ministra Mara Carfagna (Ministero per le Pari Opportunità) che ne detta le linee guida per il funzionamento.

Gli obiettivi dei CUG sono stati identificati nel: assicurare parità e pari opportunità dei dipendenti, diffondere una cultura volta alla non discriminazione e favorire la produttività del lavoro pubblico attraverso il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche nell'accesso al lavoro, nel trattamento economico, nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nelle progressioni di carriera e nell'ambito della sicurezza. L'ambito di competenza dei CUG interessa la lotta alle discriminazioni in ragione del **sexso, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza, dell'origine etnica, della religione, della disabilità e della lingua**.

I CUG sono tenuti a dialogare e collaborare con la Consigliera Nazionale di Parità e con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)

ORGANISMI DI RIFERIMENTO

- la **Consigliera di Parità Provinciale**, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito della discriminazione sul lavoro a causa del sesso. La Consigliera di Parità nell'esercizio delle proprie funzioni è pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui venga a conoscenza. La Consigliera inoltre, su richiesta, può agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni e può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c., o dell'art. 66 del D.lgs. n. 165 del 30.03.01 (art.36, comma 1 Codice PO); infine la Consigliera ha facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro al tribunale amministrativo regionale su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima (art.36, comma 2 Codice PO). Presso la Provincia di Cuneo, tel 0171-445800, consiglieradiparita@provincia.cuneo.it, PEC protocollo@provincia.cuneo.legalmail.it

- l'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)** istituito con il Dlgs 215/2003 presso la Presidenza Consiglio Ministri, l'Unar ha la funzione di garantire, in piena autonomia di giudizio e in condizioni di imparzialità, l'effettività del principio di parità di trattamento fra le persone, di vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni e di contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica analizzando il diverso impatto che le stesse hanno sul genere e il loro rapporto con le altre forme di razzismo di carattere culturale e religioso. L'UNAR, tra altro, fornisce assistenza alle vittime di comportamenti discriminatori nei procedimenti intrapresi da queste ultime sia in sede amministrativa che giurisdizionale; svolge inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori nel rispetto delle prerogative dell'autorità giudiziaria. La Regione Piemonte ha sottoscritto un protocollo di intesa con UNAR ed ha istituito degli sportelli decentrati presso ogni capoluogo di provincia. **Numero Verde nazionale 800 90 10 10**

- il **Centro Regionale contro le discriminazioni** istituito presso Regione Piemonte per tutte le situazioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica, per età, orientamento sessuale, religione, disabilità; Via Magenta 12, 10128 Torino, tel. 011/4325505 antidiscriminazioni@regione.piemonte.it

- il **Nodo provinciale UNAR** istituito presso Provincia di Cuneo per tutte le situazioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica, per età, orientamento sessuale, religione, disabilità; antidiscriminazioni@provincia.cuneo.it