



Politiche di contrasto al mobbing, straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro.

Dott.ssa Giorgia Campana
11 Maggio 2015

Contro le discriminazioni sul lavoro.
Al tuo fianco.



LE CONSIGLIERE DI PARITÀ: CHI SONO

Figure istituzionali, nominate dal Ministero del Lavoro su designazione della Provincia, con competenze in materia **di pari opportunità, mercato del lavoro e tutela antidiscriminatoria.**

Svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini **nel lavoro.**

Non sono figure politiche elette e non sono un ufficio dell'istituzione della città metropolitana (la quale mette però a disposizione sede e attrezzature).

Non si occupano di **pari opportunità** nel senso generale del termine.

Le loro funzioni sono regolate dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, numero 198 **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** così come modificato dal DLgs 5/2010

I COMPITI DELLE CONSIGLIERE (1)

Art. 15 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

- a) **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252
- b) **promozione di progetti di azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della **coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo** territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

I COMPITI DELLE CONSIGLIERE (2)

- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive** previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

FONDO

Le Consigliere di Parità hanno a disposizione, per l' esercizio delle loro funzioni, di un **fondo specifico annualmente ripartito sulla base di parametri oggettivi** (differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti)

Il fondo viene **utilizzato per:**

- spese relative alle attività
- **spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute**
- compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi
- costi per partecipazione alla rete nazionale

TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

Art. 36 D. Lgs. 198/2006 consente al **lavoratore** che ha subito un comportamento discriminatorio sul luogo di lavoro, di presentare **ricorso dinanzi al Tribunale** in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente, **direttamente o delegando il Consigliere di parità**.

Le Consigliere o i Consiglieri di parità provinciali o regionali competenti per territorio potranno ricorrere pertanto dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del Lavoro o al TAR (anche con provvedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c.):

- **su delega**, quali sostituti processuali
- autonomamente con un **intervento *ad adiuvandum***

Ruolo della tutela antidiscriminatoria sempre più centrale rispetto alla modificata disciplina sui licenziamenti 92/2012 e 183/2014 – tutela reintegratoria

PROCEDURA CONCILIAZIONE

Le azioni ordinarie possono essere precedute

- dalle **procedure di conciliazione** previste dai contratti collettivi,
- oppure dal **tentativo di conciliazione** ai sensi dell' art. 410 del Codice di Procedura Civile, o rispettivamente dell' art. 66 del D. Lgs. n. 165/2001 avendo la facoltà, in quest' ultimo caso, di **farsi assistere dalla Consigliera o dal Consigliere di parità.**
- Procedura informale, gestita direttamente dalla Consigliera di parità.

Si tratta di una **possibilità e non di un obbligo** e di conseguenza la procedura conciliativa non costituisce condizione necessaria per procedere alla successiva azione giurisdizionale.

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

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 (art. 25 - 1 comma Dlgs 198/2006)

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 (art. 25 - 2 comma Dlgs 198/2006)

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** (art. 25 - 3 comma Dlgs 198/2006)

ESISTE UN MOBBING “DI GENERE?”

- **Non viene individuato all’interno della definizione di discriminazione di genere**
- A livello nazionale **non è specificatamente normato** se non indirettamente **nell’obbligo del datore di lavoro di garantire la tutela delle condizioni di lavoro** (art. 2087 codice civile)
- Difficile **qualificazione giuridica** perché fenomeno analizzabile da scienze mediche , psicologiche e sociologiche
- **Figure ed organismi dedicati** (Consigliere di fiducia, CUG ecc..)
- **Si esplicita nella giurisprudenza come un atteggiamento vessatorio ricorrente spesso correlato a finalità discriminatorie di genere**
- **Le consigliere di parità possono intervenire in situazioni di mobbing conclamate direttamente ricollegabili a finalità di discriminazione di genere** (se hanno la forma di molestia sono di diretta competenza della consigliera)

Esiste una connessione fra vittime di mobbing e vittime di discriminazioni
(Risoluzione del Parlamento Europeo 20 settembre 2001)

MOBBING e discriminazione

Similitudini:

- Profili giuridici diversi, ma per alcuni aspetti complementari per la giurisprudenza.
- Dalla tutela di gruppi svantaggiati alla tutela del singolo lavoratore.
- Centralità delle nuove definizioni di molestia rispetto all'oggetto (bene protetto è la dignità e non più la tipizzazione di comportamenti vietati) e al criterio soggettivo (“comportamento indesiderato”)

Differenze rispetto a:

- Fattispecie (es. Comportamenti omissivi tipici del mobbing, presenza dell'“effetto pregiudizievole” nelle discriminazioni)
- Soggetti coinvolti (es. Mobbing orizzontale)
- Durata e reiterazione del reato

Tutela antidiscriminatoria: azioni attivate

Primo contatto informativo : l'utente che intende accedere ai servizi dello Sportello prende contatto con l'Ufficio o per via telefonica o per via elettronica. a fornire risposta sia via mail che per via telefonica. **L'ufficio riceve in media 30/40 contatti mensili via mail e telefono per un totale di 400 contatti annuali.**

Incontro con le Consigliere di Parità e consulenza: nel periodo 2010- 2014 di mandato sono stati offerti oltre **600 ore di consulenza gratuita agli utenti**, lavoratori, aziende e rappresentanti sindacali che si sono rivolti al nostro ufficio.

Gestione del caso: **148 casi gestiti dal 2010 al 2014. + 70%** rispetto il quadriennio precedente. Tutti i casi gestiti hanno visto la risoluzione per via conciliativa della problematica presentata.

Azioni in giudizio: sono stata attivate **9 azioni in giudizio** nel periodo di riferimento. Tutti i casi aperti, ad eccezione di uno, sono stati vinti o chiusi a favore della lavoratrice con accordo stragiudiziale fra le parti.

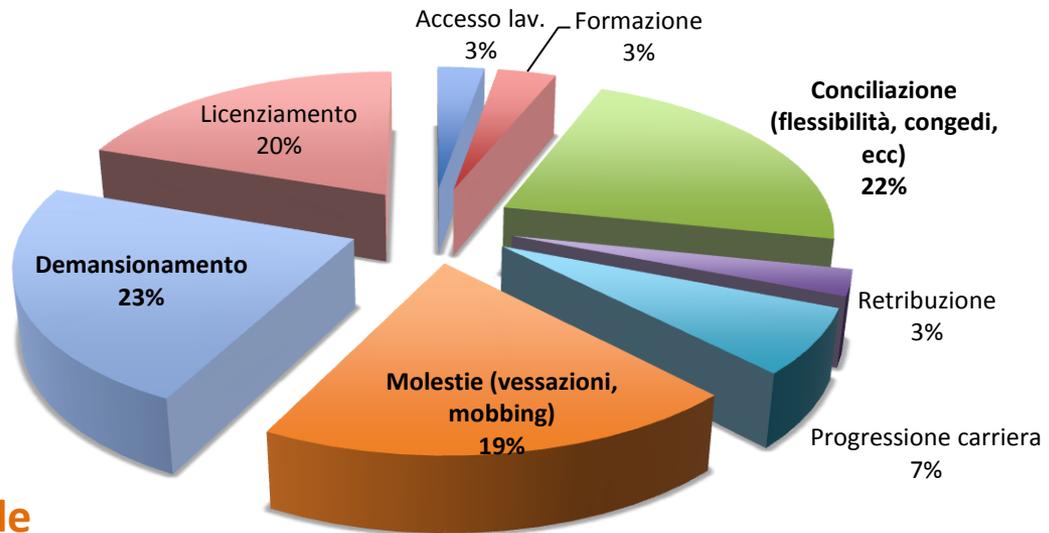


TIPOLOGIA CASI TRATTATI

✓ **95% donne**

✓ **75% donne madri**

Tipologia di discriminazione



✓ **Discriminazione multifattoriale**

TIPOLOGIA CASI TRATTATI

Vessazioni sul posto di lavoro: vessazioni sul posto di lavoro e vessazioni morali sul posto di lavoro, dequalificazione per pressione psicologica, dimissioni per intimidazioni, violenze psicologiche e sovransionamento, maltrattamenti verbali e intimidazioni, molestie verbali e vessazioni.

Conciliazione: conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, conciliazione per maternità, conciliazione, diniego part time, diniego trasferimenti.

Progressioni di carriera: mancata progressione, demansionamenti per malattia, mancato inserimento nell'attività formativa dell'azienda, mancata corresponsione delle indennità, sotto occupazione.

Discriminazione per maternità: demansionamenti e trasferimenti legati alla maternità, nonché tentativi di eludere l'attuale normativa e rifiuti di assunzione di donne in stato interessante.

Licenziamento discriminatorio: dimissioni post maternità, licenziamenti per mobilità, licenziamenti per maternità.

Mai azioni specifiche solo su mobbing!

CASI DI MOBBING INCONTRATI

Rimproveri, critiche (anche su vita privata), rifiuto del contatto

Esclusione sistematica, interruzione della comunicazione ed informazione

Pettegolezzi, offese, ridicolizzazioni, derisioni, umiliazioni

Trasferimenti continui, cambi di mansione continui

Riduzione del carico del lavoro, affidamento di compiti privi di senso, carichi di lavoro insostenibili

Assegnazione di lavori nocivi, postazioni di lavoro in condizioni ambientali nocive o sgradevoli

Minacce o violenze fisiche

Modifiche continue dell'orario di lavoro o assegnazione di turni non gestibili (soprattutto incoerenti con esigenze di conciliazione)

Sono atteggiamenti **ripetuti e continui** che si realizzano su un **lungo periodo** ed hanno una finalità di allontanamento dai luoghi di lavoro

Finiscono con il **coinvolgere anche i colleghi**

COME PROCEDERE?

Si rende **opportuno individuare modalità di gestione congiunta e condivise** con altri organismi competenti in materia di mobbing al fine di garantire supporto al soggetto mobbizzato e potenziare le rispettive competenze e potenzialità.

In specifico si rende necessario stabilire **forme di collaborazione** con i seguenti soggetti/organismi:

- CUG
- Consigliere di fiducia
- Sportelli Antimobbing



Via Benedetto XIV, 3 - 40126 Bologna

051.659.88.45

fax 051.659.92.70

consiglieradiparita@cittametropolitana.bo.it

www.consparita.cittametropolitana.bo.it

Barbara Busi

Giorgia Campana

