

ENTI PROMOTORI



FEDERMANAGER

donne manager  
MANAGERITALIA

IN COLLABORAZIONE CON

AIDP  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

HUB DEL TERRITORIO<sup>®</sup>  
SOSTENIBILITÀ E RIGENERAZIONE DEI TERRITORI

ORDINI PROFESSIONALI



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Bologna



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ  
della Regione Emilia-Romagna

Comitati Pari  
Opportunità  
Commercialisti  
dell'Emilia Romagna



## *Codice delle Pari Opportunità e sue ultime revisioni*

### *Women on board 2023*

A cura dell'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale Effettiva  
dell'Emilia-Romagna

Sonia Alvisi

## CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

**(Codice delle Pari Opportunità D.Lgs 23/05/2000, n. 196 e succ. mod. e integr. D.Lgs. 14/09/2015, n. 151)**

### Art. 12 Nomina

1. A livello nazionale, regionale e provinciale (città metropolitana e degli enti di area vasta) sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente, che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo (in Sicilia solo effettivo/a);
2. La consigliera di parità effettiva e supplente nazionale, sono nominate/i, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle pari opportunità;
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province. In Regione Emilia-Romagna unica in Italia ad aver la consigliera di parità in Assemblea Legislativa art. 32 bis modifica alla legge regionale n. 6 del 2014. In Sicilia la nomina spetta alla Regione Siciliana, Assessorato al lavoro.
4. In caso di mancata designazione provvede il Ministro del lavoro entro 60 gg dalla scadenza del mandato.
5. I decreti di nomina con allegato curriculum professionale della persona nominato sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.





## **CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ'**

**(Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e succ. mod. e integr.)**

### **Art. 13 Requisiti e attribuzioni**

- 1.** Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché sul mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.
  
- 2.** Le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

## **CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ**

### **(Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e succ. mod. e integr.)**

#### **Art. 14 Mandato modificato con art. 32 del D.Lgs. 151/2015**

Il mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta e si computano i periodi svolti sia in qualità di consigliera effettiva che supplente.

La Consigliera di Parità:

- E' la figura istituzionale preposta ad intervenire in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità legate al mondo del lavoro;
- Istituita dalla L. 125/91\* (art. 8) e dal D.Lgs. 196/2000 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e successive modifiche con il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” e D.Lgs. 5/2010, D.Lgs. 151/2015, L. 162/2021.





## Compiti e Funzioni delle Consigliere di Parità

- Rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, la retribuzione.
- La funzione, normativamente disciplinata, della Consigliera di Parità di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per uomini e per donne nel lavoro, prevede anche la promozione di progetti di azioni positive e la realizzazione di buone pratiche le cui finalità possono riguardare la creazione di un mutamento culturale nell'indirizzo della valorizzazione di entrambi i generi, sensibilizzando verso l'equilibrio paritario e plurale in tutti i contesti.
- Promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative.

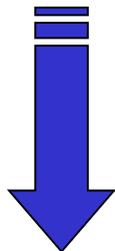


## ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

- Le Consigliere di Parità operano sul territorio offrendo una concreta ed adeguata assistenza ogni qualvolta una lavoratrice/ore denuncia una violazione della normativa nello svolgimento del rapporto di lavoro.
- Nella massima privacy, le Consigliere di Parità sostengono la lavoratrice/ore offrendo consulenze, incontrando le aziende, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito dell'azione conciliativa e di mediazione (tentativo di conciliazione che consente di definire in modo veloce ed evitare onerose attività processuali) oppure ricorrendo in giudizio innanzi al giudice del lavoro, o al Tar sia su delega della lavoratrice/ore o intervenendo ad adiuvandum nei giudizi promossi dall'interessata/o.



E' opportuno rivolgersi alla Consigliera di Parità qualora si sia subita una discriminazione, anche multipla, basata sul genere:



- ✓ **nell'accesso al lavoro**
- ✓ **nell'accesso ai corsi di formazione**
- ✓ **nello sviluppo della carriera**
- ✓ **nel livello di retribuzione in relazione alla maternità e al lavoro  
(es. demansionamento, licenziamento)**
- ✓ **al rientro dalla maternità per la richiesta di congedi parentali**

**DEFINIZIONE GENERALE:** La discriminazione è un trattamento differenziato che crea un danno o uno svantaggio alla persona che subisce questo trattamento - art.25 art.26



## Modifiche della disposizione di cui all'art. 25 CPO (discriminazione diretta ed indiretta)

L'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità contiene la definizione di discriminazioni per sesso diretta ed indiretta; a seguito delle modifiche introdotte dalla L. 162/2021, si aggiungono ulteriori «fattori» e «tipologie» di discriminazioni.

Un particolare rilievo assume l'inserimento, tra gli atti, i patti ed i comportamenti potenzialmente discriminatori, le modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro all'interno dell'azienda.



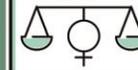
## Ai sensi dell'art. 25, c. 1, Codice delle Pari Opportunità:

«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 produce 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».



## Ex art. 25, comma 2, Codice delle Pari Opportunità

«Si ha **discriminazione indiretta**, 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 condizione di particolare svantaggio** rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per suo conseguimento siano appropriati e necessari».



La potenzialità lesiva/discriminatoria riguarda atti di gestione e misure organizzative aziendali e/o incidenti sull'orario di servizio ce, in concreto, possono creare svantaggio a particolari categorie di lavoratori ed in particolare alle donne: è il caso, ad esempio, di trasferimenti, frequenti missioni, riunioni funzionali alla circolazione di informazioni organizzate fuori dall'orario di lavoro o in orari disagiati come la mattina presto o il tardo pomeriggio.

Il sindacato giudiziale si estende dunque a decisioni inerenti i trasferimenti individuali, le modifiche degli orari di lavoro come, ad esempio, l'introduzione del lavoro a turni, anche notturni, o anche la richiesta di lavoro straordinario.



L'art. 2, nella riformulazione dell'articolo 25 del D.Lgs n. 198/2006 chiarisce e amplia i comportamenti che costituiscono discriminazione di genere.

Al primo comma dell'articolo, tenendo ferma la nozione di discriminazione diretta come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, viene evidenziata espressamente la discriminazione in ragione del sesso riguardante «**le candidate e i candidati in fase di selezione del personale**».

Al secondo comma, riguardante la discriminazione indiretta intesa come atto apparentemente neutro che tuttavia mette i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, viene ugualmente fatto espresso riferimento alla discriminazione dei «**candidati in fase di selezione**».



La legge 162/2021 sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 25, con disposizioni più ampie di quelle precedenti stabilendo che:

*«Costituisce discriminazione ....., 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:*

- a)** *posizione di 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.*



Vi sono importanti pronunce della giurisprudenza di merito, di cui una investe il tema delle discriminazioni indirette pronuncia del Tribunale di Bologna decreto n. 7559 del 31 dicembre 2021 ad esito di un ricorso proposto in via d'urgenza dalla Consigliere Regionale di Parità della Regione Emilia-Romagna.

Oggetto del contendere: la turnazione «delle addette al magazzino», di una società dell'abbigliamento, compresa tra 5,30 del mattino alle 13,30 e dalla 14,30 alle 22,30 della sera, e mai nella più comoda fascia centrale tra le 8,30 e le 17,30. La Giudice Chiara Zompì ha giudicato tale organizzazione capace, seppur apparentemente neutra, di porre le lavoratrici in una «**posizione di particolare svantaggio**», ovvero di discriminarle indirettamente in ragione degli impedimenti che essa frappone alla cura dei figli minori.

A fondare questa sentenza il comma 2 bis dell'art. 25 del D.Lgs 198/06, introdotto dalla legge 162 del 2021, secondo cui anche «le modifiche organizzative o incidenti sull'orario di lavoro» rilevano ai fini dell'individuazione di fattispecie di discriminazione indiretta. La Giudice Zompì ha pienamente accolto la tesi della Consigliera di Parità ed ha affermato che il datore di lavoro avrebbe dovuto perseguire le proprie finalità aziendali con mezzi adeguati ed avrebbe dovuto dunque tenere adeguatamente conto delle esigenze delle lavoratrici madri offrendo loro una soluzione alternativa ed in particolare l'assegnazione a turno unico centrale ovvero ad altro orario compatibile con la cura dei figli minori. Anche il Tribunale di Bologna come quello di Ferrara ha condannato l'Azienda a risarcire l'Ufficio della Consigliera di Parità il danno non patrimoniale «**a fronte dell'interesse iure proprio, pubblico e funzionale alla tutela del bene collettivo assunto dall'ordinamento come valore della parità di genere**» la condanna al risarcimento del danno è stata quantificata in Euro 5.000,00 tenuto conto della funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria del risarcimento.



**GRAZIE**  
**PER L'ATTENZIONE**