

Le pari opportunità

Esercitazione di diritto pubblico per la classe quinta ITE

di Rosa Piera Mantione

Premessa

Il **principio delle pari opportunità** esprime la necessità di eliminare gli ostacoli che bloccano la partecipazione di un individuo alla vita economica, politica e sociale per motivi legati al genere, all'orientamento sessuale o per altre differenze.

In Italia, l'affermazione delle pari opportunità ha inizio nel 1946 con l'affermazione del suffragio universale maschile e femminile e si consolida nella Costituzione del 1948.

Dopo la sua entrata in vigore vengono emanate numerose leggi che accolgono concretamente i principi previsti dalla Carta fondamentale; ad esempio, viene modificato il diritto di famiglia e sono approvati numerosi interventi per la parità in ambito lavorativo e politico.

Tali interventi sono oggi riuniti nel Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (modificato e integrato dalla Legge n. 205/2017) conosciuto come *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*; il testo raccoglie le norme in vigore in materia di pari opportunità e le disposizioni per l'eliminazione delle discriminazioni basata sul sesso.

Il Codice è suddiviso in diverse parti, che si occupano:

- della promozione delle pari opportunità tra uomo e donna;
- delle pari opportunità nei rapporti etico sociali;
- delle pari opportunità nei rapporti economici;
- delle pari opportunità nei rapporti politici.

Ricerca il Codice delle pari opportunità nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana e, dopo un'attenta lettura, risolvi gli esercizi qui proposti.

Vero o falso

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità. V F
2. Costituisce “discriminazione diretta” qualsiasi comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione della loro religione. V F
3. Il Codice delle pari opportunità vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro. V F
4. La tutela prevista dal Codice delle pari opportunità si applica soltanto ai lavoratori e alle lavoratrici della pubblica amministrazione. V F
5. Ai sensi del Codice delle pari opportunità, la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. V F
6. Ai sensi del Codice delle pari opportunità la statura delle persone non può costituire motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici. V F

7. Il Presidente del Consiglio dei ministri promuove e coordina le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni. V F
8. Se le consigliere o i consiglieri di parità regionali rilevano l'esistenza di comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo non possono promuovere l'azione in giudizio. V F
9. Ai sensi del Codice delle pari opportunità le azioni positive hanno lo scopo di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa. V F
10. Il Codice delle pari opportunità ammette differenti requisiti fisici tra uomo e donna per il reclutamento di personale nel Corpo della marina militare. V F

Scelta multipla

1. A quali tra questi soggetti il d.lgs. n. 198 del 2006 attribuisce la tutela delle pari opportunità?
- Al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro
 - Al Comitato interministeriale
 - Al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità e ai Consiglieri di parità
 - Al Consiglio dei ministri
2. Ai sensi del Codice delle pari opportunità, quali soggetti devono predisporre piani di azioni per garantire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne nella Pubblica amministrazione?
- Esclusivamente le amministrazioni comunali
 - Esclusivamente le amministrazioni statali
 - Le amministrazioni dello Stato, gli enti locali e gli altri enti pubblici non economici
 - I datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze almeno duecentocinquanta dipendenti
3. Quale tra questi soggetti non è tenuto a promuovere le azioni positive previste dal Codice delle pari opportunità?
- Il datore di lavoro pubblico e privato
 - L'ente locale
 - Il sindacato
 - La Corte suprema
4. Nel Codice delle pari opportunità, che cosa si intende con l'espressione "azioni positive"?
- Azioni volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
 - Azioni volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono l'attiva partecipazione di uomini e donne delle donne alla vita culturale
 - Azioni volte a favorire la partecipazione degli adolescenti alla comunità locale
 - Azioni volte a favorire la mobilità delle persone diversamente abile attraverso, quali la rimozione di barriere architettoniche
5. Nei rapporti di lavoro tra privati e pubblica amministrazione, quali aspetti coinvolge principalmente il rispetto del principio delle pari opportunità?
- Il diritto alle ferie
 - Il diritto al riposo settimanale
 - Il diritto ai congedi parentali
 - L'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro

6. A norma Codice delle pari opportunità, quali aziende pubbliche e private sono obbligate a redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile?
 - a) Tutte le aziende pubbliche e private che occupano almeno 100 dipendenti
 - b) Tutte le aziende pubbliche e private che occupano almeno 120 dipendenti
 - c) Tutte le aziende pubbliche e private che occupano almeno 160 dipendenti
 - d) Tutte le aziende pubbliche e private che occupano almeno 200 dipendenti
7. A norma del Codice delle pari opportunità, quali informazioni non deve contenere il rapporto sulla situazione del personale?
 - a) La situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale
 - b) Le informazioni sui passaggi di categoria o di qualifica
 - c) Le informazioni sulle retribuzioni effettivamente corrisposte
 - d) Le ferie usufruite dai lavoratori e dalle lavoratrici
8. Dove ha sede del Commissione nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna?
 - a) È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali
 - b) È istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri
 - c) È istituita presso il Dipartimento le pari opportunità
 - d) È istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale
9. Da quanti membri è composto il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici?
 - a) Trenta membri
 - b) Quaranta membri
 - c) Cinquanta membri
 - d) Sessanta membri
10. Al fine di prevenire forme di discriminazioni, quali misure non possono essere previste nei contratti collettivi di lavoro?
 - a) Codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale
 - b) Codici di condotta, linee guida e buone prassi contro le molestie sessuali nel luogo del lavoro
 - c) Codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire le discriminazioni nella formazione e crescita professionale
 - d) Codici di condotta, linee guida e buone prassi a tutela e sostegno della maternità e paternità
11. Qual è il fine delle azioni positive previste Codice delle pari opportunità?
 - a) Promuovere l'occupazione dei lavoratori in ambito europeo
 - b) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione in carriera, nella vita lavorativa
 - c) Incentivare le occasioni di lavoro per le persone con disabilità
 - d) Sostenere l'occupazione giovanile

12. In base al Codice delle pari opportunità, quale tra le seguenti situazioni costituisce una discriminazione indiretta?
- Una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso
 - Qualsiasi comportamento che produca discriminazione tra le lavoratrici e i lavoratori
 - Il trattamento salariale meno favorevole di una lavoratrice rispetto al lavoratore in analoga posizione lavorativa
 - L'assunzione di un lavoratore, anche se non essenziale alla natura dell'attività lavorativa svolta in quel settore
13. Una lavoratrice può essere licenziata nel periodo che intercorre tra l'inizio della gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino?
- No, il provvedimento è nullo
 - No, il provvedimento è annullabile su richiesta della lavoratrice
 - Sì, con il consenso dell'INPS
 - Sì, con il consenso dell'INAIL
14. Quale tra i seguenti divieti non è previsto dal Codice delle pari opportunità?
- Divieto di discriminazione retributiva
 - Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera
 - Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
 - Divieto di discriminazione tributaria
15. Una lavoratrice può essere licenziata nel periodo che intercorre tra il giorno delle pubblicazioni di matrimonio e un anno dopo la sua celebrazione?
- No, il provvedimento è nullo
 - No, il provvedimento è annullabile su richiesta della lavoratrice
 - Sì, è legittimo
 - Sì, è legittimo con il consenso dell'organizzazione sindacale a cui è iscritta la lavoratrice
16. Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, a chi può chiedere un piano di rimozione di comportamenti discriminatori diretti di carattere collettivo?
- All'Ispettorato del lavoro
 - Alla Direzione provinciale dell'INPS
 - All'autore delle discriminazioni
 - Al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici
17. In quale fonte è disciplinata la pari opportunità nei rapporti fra coniugi?
- Nel Codice civile
 - Nel Codice delle pari opportunità
 - Nel Testo unico del lavoro
 - Nel Testo unico delle imprese
18. In base al Codice delle pari opportunità, quale tra le seguenti situazioni non costituisce una discriminazione diretta?
- Una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso
 - Un trattamento salariale meno favorevole di una lavoratrice rispetto al lavoratore in analoga posizione lavorativa

- c) L'assunzione di un lavoratore o di una lavoratrice nel settore dello spettacolo, anche se non essenziale alla natura dell'attività lavorativa
 - d) L'introduzione di procedure interne che svantaggino sistematicamente gruppi di lavoratori o di lavoratrici
19. Quale fonte contiene le norme per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari?
- a) Il Codice civile
 - b) Il Codice delle pari opportunità
 - c) Il Codice penale
 - d) La Legge 4 aprile 2001, n. 154
20. Quali azioni positive prevede il Codice delle pari opportunità al fine di favorire l'imprenditoria femminile?
- a) Favorire le donne nell'acquisizione di pacchetti azionari
 - b) Favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne
 - c) Promuovere la presenza di lavoro femminile nei settori economici meno innovativi
 - d) Incrementare i permessi per esigenze familiari

Casi da risolvere

1. Lucia presenta una denuncia al suo datore di lavoro perché subisce molestie sessuali sul luogo di lavoro da parte del suo superiore gerarchico e chiede il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna. Il datore di lavoro trasferisce Lucia in un'altra sede produttiva perché ritiene che questo sia l'unico modo per proteggerla, non potendo optare per il trasferimento ad altra unità produttiva dell'autore delle molestie, dal momento che quest'ultimo è l'unico in grado di rivestire il ruolo di caposquadra.

Lucia si lamenta perché, in seguito alla denuncia delle molestie subite e alla richiesta di ripristino della parità di trattamento tra uomo e donna, è stata destinataria di un provvedimento del datore di lavoro peggiorativo sulle sue condizioni lavorative. Si rivolge allora al giudice del lavoro per chiedere che venga annullato il provvedimento di assegnazione ad altra sede e che venga invece trasferito il superiore gerarchico.

Lucia otterrà tale provvedimento?

2. Camilla è assistente sociale con contratto a tempo determinato stipulato con la S.p.A. Anni Belli. In vista dell'approssimarsi della scadenza del contratto, invia una richiesta alla Direzione per chiedere la proroga del rapporto di lavoro. La sua richiesta, tuttavia, non viene accolta dal Direttore del personale in ragione del suo stato di gravidanza. La società rinnova invece il contratto di lavoro alle altre assistenti sociali.

Camilla ritiene illegittimo in quanto discriminatorio il rifiuto della società; trasmette immediatamente una diffida, indirizzata ai vertici della Direzione del personale, chiedendo il rinnovo del contratto e la prosecuzione del rapporto di lavoro. La Anni Belli risponde negando la sussistenza della condotta discriminatoria, in quanto è prassi della società non rinnovare i contratti dei dipendenti assenti, tanto più se assenti per gravidanza.

È corretto il comportamento della S.p.A. Anni Belli?

3. Alfredo è dipendente a tempo pieno e a tempo indeterminato della Carta & Cartone S.p.A. Fruisce di un congedo parentale per 60 giorni, ma non effettua nel corso dell'anno altre assenze.

In ragione del congedo parentale, Alfredo viene privato del "premio di risultato" previsto dal contratto integrativo aziendale. Ritenendo discriminatorio il comportamento del datore di lavoro in relazione alla propria qualità di genitore, chiede al Giudice di equiparare i periodi di assenza per congedo parentale all'effettiva presenza in servizio ai fini dell'assegnazione del premio di risultato.

Quale sarà la pronuncia del Giudice?

4. Lara partecipa al concorso per entrare nel Corpo dei Vigili del Fuoco, ma pur superando le prove di efficienza fisica e gli accertamenti sanitari viene ritenuta non idonea dalla Commissione medica, in ragione unicamente del ritenuto deficit di statura (è alta 158 cm) e pertanto viene esclusa dalla procedura selettiva. Lara ritiene che la mancata assunzione sia discriminatoria. Ha ragione?

5. Carlotta, dipendente della Trasporti celeri S.p.A., si assenta dal lavoro per congedo maternità e successivamente per congedo parentale. La Trasporti celeri S.p.A., nel momento di conteggiare l'anzianità di servizio di Carlotta al fine del suo inquadramento nella categoria di livello superiore, non tiene in considerazione i periodi di assenza per congedo maternità e congedo parentale. È corretto il comportamento della società?

6. Roberta lavora come operatrice sociosanitaria per una società che gestisce una casa di riposo. La struttura è diretta da due responsabili e ha alle proprie dipendenze 26 addetti. Gli operatori sociosanitari lavoravano su tre turni: mattutino (6.00-14.00); pomeridiano (14.00-22.00), e notturno (22.00-6.00); Roberta lavora ruotando nelle tre turnazioni. Nel mese di marzo Roberta comunica alla società la propria quarta gravidanza. Per ragioni di salute anticipa il congedo per maternità, infastidendo i responsabili che raccomandano agli altri colleghi di non nominarla. Tornata dalla maternità nel settembre dell'anno successivo, le viene comunicato un diverso orario di lavoro: dalle 14.00 alle 22.00 ogni giorno lavorativo, senza rotazione tra i diversi turni. Roberta chiede più volte di poter modificare il proprio orario di lavoro, lavorando anche di mattina, al fine di poter avere più tempo per stare con i propri figli che sono a casa di pomeriggio, mentre di mattina frequentano la scuola. La società non accetta e non adibisce Roberta al turno mattutino, neppure per sostituire personale che lavorava in tale turno, preferendo assumere personale esterno. Roberta si rivolge al Giudice chiedendo di accertare se il rifiuto del datore di lavoro di consentirle di lavorare anche sul turno mattutino sia discriminatorio perché motivato dalla sua condizione di madre. Che cosa risponderà il Giudice?

Trattazione sintetica di argomenti

Tratta ciascuno dei temi proposti utilizzando al massimo 10 righe

1. Che cos'è il Codice delle pari opportunità?
2. Quali sono gli obiettivi principali che il Codice delle pari opportunità vuole realizzare?
3. Che cosa vieta il Codice delle pari opportunità?
4. In che modo può manifestarsi una discriminazione sul posto di lavoro?
5. In che cosa consistono le discriminazioni dirette? E quelle indirette?

Compito di realtà

Gli studenti della classe, individualmente o divisi in gruppi, scelgono un tema tra i seguenti:

- a) violenza sulle donne;
- b) affermazione della parità di genere sul lavoro;
- c) affermazione della parità di genere per l'accesso alle cariche politiche;
- d) discriminazioni contro l'orientamento sessuale.

Gli studenti individuano nel settore prescelto quali leggi sono state approvate in Italia per l'affermazione del principio di parità.

Gli studenti individuano in Rete gli spot realizzati per sensibilizzare sui temi indicati, ne discutono insieme e assegnano l'Oscar al miglior video, motivando la scelta sulla base del messaggio veicolato, sul grado di empatia suscitato o su altri criteri che il gruppo classe vuole elaborare.

Soluzioni

Vero o falso

1.V; 2.F; 3.V; 4.F; 5.V; 6.V; 7.V; 8.F; 9.V; 10.F

Scelta multipla

1.c; 2.c; 3.d; 4.a; 5.d; 6.a; 7.d; 8.c; 9.b; 10.d; 11.b; 12.a; 13.a; 14.d; 15.a; 16.c; 17.a; 18.d; 19.d; 20.b

Casi da risolvere

1. In base all'art. 25 del d.lgs. n. 198/2006, costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso. L'art. 26 del d.lgs. n. 198/2006 ricomprende nella nozione di discriminazioni anche le molestie sessuali, definite come quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso sul posto di lavoro.

Se durante lo svolgimento fisiologico del rapporto di lavoro l'assegnazione del lavoratore a diversa unità produttiva costituisce una facoltà pienamente lecita del datore di lavoro, in un momento patologico del rapporto il legislatore, come quello denunciato da Lucia, il Codice delle pari opportunità richiede una speciale protezione del denunciante. Di conseguenza Lucia otterrà quanto richiesto.

2. Se il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato è motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, esso costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con il Codice delle pari opportunità. Deve, pertanto, cessare il comportamento discriminatorio della S.p.A. Anni Belli nei confronti di Camilla.

3. Il giudice darà ragione ad Alfredo, in quanto per il Codice delle pari opportunità (art. 25, co. 2-bis) 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. Con la conseguenza che è vietato ogni trattamento meno favorevole per la lavoratrice in gravidanza o in maternità rispetto a quelli riservati sia ai colleghi maschi sia alle colleghe non in stato di gravidanza o maternità, ma anche di ogni trattamento meno favorevole per il lavoratore in paternità rispetto a quelli riservati sia alle colleghe in condizioni comparabili sia ai colleghi non "in paternità".

4. Il divieto di discriminazione all'accesso al pubblico impiego è esplicitamente esteso anche alle attività lavorative che richiedono particolari capacità fisiche, come quelle all'interno delle forze armate o dei servizi di polizia. Queste ultime possono certamente effettuare selezioni, purché non siano basate sul mero dato numerico, quanto su prove realmente selettive, come ad esempio quelle ginniche, dal momento che l'altezza non è parametro adeguato a rispecchiare le effettive capacità fisiche di un soggetto. Pertanto, il comportamento della Commissione è discriminatorio.

5. No, il comportamento è discriminatorio, in quanto limita e rallenta la carriera di una donna rispetto a quella di un uomo e delle altre donne che non hanno figli, in ragione della propria maternità, senza alcuna giustificazione, in violazione dell'art. 25 del Codice delle pari opportunità.

6. Si tratta, ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. n. 198/2006, di una discriminazione diretta che produce un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, perché il trattamento deteriore è basato sullo stato di gravidanza, di maternità o paternità.