

A vibrant street scene featuring a large archway made of multi-colored balloons (red, green, blue, yellow, purple, orange) spanning across the street. In the foreground, a white sign with a red prohibition symbol (a circle with a diagonal slash) is prominently displayed. The sign contains the text 'Facciamo saltare le' at the top and 'Discriminazioni' at the bottom. To the left of the sign is a large cluster of colorful balloons, some of which have the rainbow flag's colors. The background shows multi-story buildings with balconies and a clear blue sky. A few people are visible walking on the street to the right.

Facciamo saltare le

Discriminazioni

**LIBERIAMO  
IL LAVORO**

Vademecum contro le discriminazioni



## COLLABORAZIONI E RINGRAZIAMENTI

**Servizio comunicazione della Città metropolitana di Torino**

**Città metropolitana di Torino** (Antonella Ferrero, Gabriele Fasolino)

**Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino effettiva** (Gabriella Boeri)

**Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino supplente** (Michela Quagliano)

**Cgil Torino** (Elena Petrosino, Lorena Cardone, Elisabetta Mesturino)

**Cisl Torino** (Maria Cristina Terrenati)

**Uil Torino** (Teresa Cianciotta, Francesca Fubini)

**Agenzia Piemonte Lavoro** (Miranda Andreatza, Giusi Badagliacca)

# Indice

Introduzione.....	<b>5</b>
1. Le parole per conoscere e... PER FARSI RISPETTARE.....	<b>7</b>
2. Le parole per conoscere e...PER DIFENDERSI.....	<b>9</b>
3. Le discriminazioni nel mondo del lavoro.....	<b>15</b>
a. Accesso nel mondo del lavoro.....	<b>15</b>
b. Durante il lavoro.....	<b>18</b>
c. Cessazione del rapporto di lavoro.....	<b>25</b>
A chi rivolgersi...Indirizzi utili.....	<b>32</b>



# Introduzione

Ti è mai capitato di subire un diverso trattamento sul posto di lavoro perché sei una donna oppure per la tua condizione di salute? Hai mai assistito a situazioni di sopruso legate a questi o altri motivi come l'origine etnica e l'orientamento sessuale?

Se ti riconosci in una di queste situazioni, questo Vademecum ti potrà essere utile per tutelarti. Conoscere il concetto di discriminazione e l'applicazione delle salvaguardie in materia di Diritti individuali e collettivi previste dalla normativa può rappresentare un utile strumento di difesa.

Il tema dei Diritti individuali, già presente in diverse norme internazionali come la Carta dei Diritti Universali dell'Uomo e nazionali quale fondamento della Costituzione Italiana, viene ripreso e rafforzato nel Trattato istitutivo dell'Unione Europea attraverso il divieto di qualsiasi forma di discriminazione.

Questa guida vuole essere uno strumento per orientarsi, è stata redatta da Enti che sono parte integrante della Rete contro le Discriminazioni in Piemonte<sup>1</sup>, che si confrontano ogni giorno con i lavoratori e le lavoratrici su questi temi.

La prima parte illustra il significato dei termini usati per definire le discriminazioni e le funzioni degli Enti e delle Istituzioni impegnati in attività di sostegno alla cittadinanza e presenta alcune delle principali misure di tutela giuridiche (Patrocinio a spese dello Stato, Fondo Vittime di discriminazione) previste nel nostro ordinamento.

Nella seconda parte sono riportate alcune testimonianze relative a situazioni di discriminazioni incontrate nel mondo del lavoro: nella fase di ricerca dell'occupazione, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e alla conclusione del rapporto di lavoro.

Nell'ultima parte si trovano i contatti dei servizi competenti dove è possibile rivolgersi per valutare e approfondire ogni singola situazione ed eventualmente intervenire.

Ti invitiamo quindi a usare questa guida come promemoria e a chiedere informazioni agli uffici dedicati senza timori, perché l'unico modo per contrastare le discriminazioni è affrontarle insieme: la solitudine e il silenzio sono nemici dei Diritti.

<sup>1</sup> L.R. Piemonte n. 5/2016

ZYXWVUTSRQPONMLKJIHGFEEDCBA

LONDON

Billings  
#74

LARGE WOOD LETTERS 1890-1940



Printing Shop of London

# 1. Le parole per conoscere e... PER FARSI RISPETTARE

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA

(D.Lgs n. 216/2003 - Direttiva Europea 2000/78/CE)

Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto o patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un comportamento che per motivi legati all'origine etnica, disabilità, età, religione, opinioni personali, genere, orientamento sessuale e identità di genere del soggetto comporti una distinzione, esclusione o restrizione o un trattamento meno favorevole rispetto ad un lavoratore o lavoratrice in una situazione analoga.

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

(D.Lgs n. 216/2003 - Direttiva Europea 2000/78/CE)

Quando una disposizione, una prassi, un atto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone per caratteristiche legate all'origine etnica, disabilità, età, religione, opinioni personali, genere, orientamento sessuale e identità di genere in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle altre persone a meno che tali differenze di trattamento non siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

## MOLESTIE

(Art. 26 D.Lgs. 198/2006

Codice delle Pari Opportunità)

Per **molestie** si intendono i **comportamenti indesiderati**, 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.

Per **molestie sessuali** si intende ogni comportamento di carattere sessuale posto in essere in forma fisica, verbale o non verbale, che risulta indesiderato ad una delle parti e ne offende la sua dignità.



## PARI OPPORTUNITÀ

(cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Le **pari opportunità** sono un principio giuridico **tutelato dalla nostra Costituzione** inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, quindi anche nel mondo del lavoro, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico e identità di genere.



## 2. Le parole per conoscere e... PER DIFENDERSI

### Nodo metropolitano contro le discriminazioni

È uno spazio di accoglienza per coloro che ritengono di vivere o essere testimoni di discriminazioni. Si occupa di verificare la presenza di discriminazioni, propone una mediazione tra le parti e collabora con le altre Istituzioni preposte. Coordina la rete dei Punti Informativi in collaborazione con il Centro Regionale di contrasto alle discriminazioni.

### Consigliera di Parità

La Consigliera di Parità, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza e di opportunità tra uomini e donne a supporto di chi è vittima di discriminazione. Fornisce informazioni sui diritti in relazione ai rapporti di lavoro (congedi di maternità/paternità, part time, mobbing ecc..) e interviene, gratuitamente, su delega del lavoratrice/ del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione. Può convocare il datore di lavoro al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile un accordo che tuteli i diritti del/la lavoratore/ trice al fine di evitare il contenzioso, conservare il posto di lavoro e migliorare il clima aziendale.

## Sindacato Confederale

Cgil Cisl Uil sono organizzazioni sindacali confederali e generali di natura democratica, anti-fascista, pluri-etnica, di donne e di uomini, che promuovono la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva di lavoratori/trici, disoccupati/e e pensionati/e. Sono dotati di sportelli antidiscriminazioni e possono fornire assistenza legale tramite legali convenzionati.

## Tutela legale

L'assistenza legale può essere garantita da un/a legale, iscritto/a ad uno degli Ordini degli Avvocati per ottenere un parere e/o per farsi rappresentare in un eventuale giudizio.

## Patrocinio a spese dello Stato

### Cosa è

Il patrocinio a spese dello Stato consiste nel riconoscimento dell'assistenza legale gratuita a coloro che non dispongono di mezzi economici sufficienti e sostenere i costi del processo. Lo Stato si farà carico delle spese legali che verranno direttamente corrisposte al difensore.

Può essere concesso nell'ambito di giudizi civili, penali, amministrativi, contabili o tributari.

### Requisiti

Possono essere ammessi al patrocinio a spese dello Stato i cittadini italiani, gli stranieri con regolare permesso di soggiorno, gli apolidi e gli enti o le associazioni non a fine di lucro e che non esercitano attività economica.

In ogni caso è necessario essere titolari di un reddito annuo non superiore a 11.528,41 euro.

Si considera il reddito dell'ultima dichiarazione Irpef inteso come la somma dei redditi dell'intero nucleo familiare.

Le donne vittime di reati quali la violenza sessuale, lo stalking, i maltrattamenti in famiglia possono essere assistite dal patrocinio a spese dello Stato senza limiti di reddito.

### **Dove presentare la domanda**

La domanda per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato deve essere presentata presso la Segreteria del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati competente nel caso di giudizio civile o amministrativo.

Per quanto riguarda il giudizio penale la domanda va presentata alla cancelleria del/la giudice a cui è stato assegnato il procedimento.

L'avvocato/a deve essere iscritto/a negli elenchi predisposti dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati.

### **Fondo solidarietà vittime discriminazione**

#### **Cosa è**

La Regione Piemonte, con Legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016 all'articolo 16, ha istituito un "Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione" che finanzia interamente le spese legali, corrisposte direttamente al difensore.

## Requisiti

Possono accedere al Fondo, senza limite di età, le vittime di discriminazione, le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso e le istituzioni di parità legittimate a stare in giudizio, per quei procedimenti giudiziari che violano i principi contenuti nella Legge Regionale 5/2016. Nel caso di persona minorenni o di persona la cui capacità di agire sia limitata o compromessa, la domanda può essere presentata da chi esercita la tutela legale o svolge le funzioni di amministratore di sostegno.

Per accedere al Fondo le vittime devono essere domiciliate in Piemonte, devono avere avviato un procedimento giudiziario con connotazioni di discriminazione riferito ad atti compiuti sul territorio piemontese, devono avere un reddito personale non superiore a otto volte quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di patrocinio a spese dello Stato (ovvero 92.227,28 euro) e non devono essere nelle condizioni di beneficiare del patrocinio a spese dello Stato.

Ai fini dell'accesso ai benefici del Fondo si considera unicamente il reddito individuale della persona che avvia il procedimento, anche nel caso in cui l'azione sia promossa da organizzazioni e istituzioni di parità. Le persone e le organizzazioni che rientrano nell'applicazione del gratuito patrocinio a spese dello Stato possono accedere al Fondo solo per le spese che non rientrano nell'ambito di applicazione della suddetta normativa. Il Fondo, infatti, copre anche le spese stragiudiziali.

È necessario essere assistiti da un/a avvocato/a iscritto/a negli elenchi di professionisti/e esperti/e in materia antidiscriminatoria tenuti presso l'Ordine degli Avvocati. Tali professionisti hanno seguito corsi di specializzazione ottenendo la relativa abilitazione

e, per poter permanere in tale elenco, devono seguire ogni anno un corso di aggiornamento.

### **Dove presentare la domanda**

La persona interessata ad avvalersi del “Fondo solidarietà vittime discriminazione”, qualora non avesse un/una legale di sua fiducia, potrà dovrà rivolgersi all’Ordine degli Avvocati del proprio territorio che fornirà l’elenco aggiornato degli avvocati e avvocate esperti in materia antidiscriminatoria. Una volta assunto l’incarico, sarà l’avvocato/avvocata ad inoltrare la domanda di accesso al Fondo secondo quanto previsto dalla Legge Regionale 5/2016 e successivo regolamento.

### **Dove ottenere maggiori informazioni**

- Ordine degli Avvocati
- Consigliera di Parità
- Nodo metropolitano





# 3. Le discriminazioni nel mondo del lavoro

La legge tutela i lavoratori e le lavoratrici garantendo il principio di “parità di trattamento” che significa l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, fondata su nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, ed ogni altra condizione personale o sociale.

Nello specifico, la tutela riguarda l’accesso, le condizioni durante lo svolgimento e la conclusione del rapporto di lavoro e anche le attività collegate a queste tre fasi quali le opportunità di orientamento e di formazione professionale, di perfezionamento e di riqualificazione professionale, inclusi i tirocini.

## a. Accesso al mondo del lavoro

La tutela riguarda il divieto di discriminazione in tutte le sue forme già nella prima fase di ricerca del lavoro, sia autonomo sia dipendente. Infatti anche i criteri utilizzati nella selezione e le condizioni di assunzione proposte devono garantire il rispetto del principio di non discriminazione.

Tuttavia, si possono riscontrare discriminazioni, dirette o indirette, a volte per mancanza di conoscenza delle norme specifiche:

1. negli annunci, nelle inserzioni e negli avvisi di selezione attuate anche da pubbliche amministrazioni;
2. nella selezione del personale che può essere effettuata da privati, dalle pubbliche amministrazioni oppure attraverso intermediari quali i Centri per l'Impiego, le Agenzie per il lavoro, i/le Consulenti del lavoro, i/le Commercialisti/e, le Associazioni di categoria dei datori e delle datrici di lavoro.

In particolare, nella fase di ricerca del personale, "è vietato alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare indagine o trattamento di dati o preselezione di lavoratori/trici, anche con il loro consenso, sulla base delle convinzioni personali, dell'appartenenza ad un'organizzazione sindacale o politica, del credo religioso, del sesso, dell'orientamento sessuale, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'età, dell'handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, della ascendenza, dell'origine nazionale, del gruppo linguistico, dello stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa [...]". (Art. 10 D.Lgs. 276/2003 s.m.i.)



## Esempi di annunci discriminatori

**CERCASI ESTETISTA SENZA PROBLEMI DI FAMIGLIA, NON IN SOVRAPPESO, DI OLTRE 30 ANNI, SENZA PROBLEMI DI ORARIO, DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ ORARIO CONTINUATO DALLE 8:30 ALLE 19:30**

Discriminazione multipla: di genere (prevede solo donne e senza impegni familiari) e per età (esclude le persone giovani)

**RICERCHIAMO PROMOTER DONNA, BELLA PRESENZA, MASSIMO 35 ANNI, PREGRESSA ESPERIENZA. SE INTERESSATI RISPONDERE A QUESTA MAIL CON CV E FOTO SPECIFICANDO TAGLIA E ALTEZZA.**

Discriminazione multipla: di genere (prevede solo donne sulla base di criteri estetici non legati alla competenza professionale) e per età (esclude le persone over 35)

**SI RICERCANO TECNICI ELETTRONICI PER CABLAGGIO QUADRI ELETTRICI, IN POSSESSO DEL DIPLOMA DI PERITO TECNICO, PER INSERIMENTO IN TIROCINIO O APPRENDISTATO, SOLO FIGURE MASCHILI**

Discriminazione di genere (prevede solo uomini)

**CERCASI COMMESSI/E, ETÀ 18/24, RICHIESTA BUONA DIALETTICA E CAPACITÀ DI DIALOGO, NO PERDITEMPO, NO STRANIERI**

Discriminazione multipla: per età (esclude le persone over 25) e per etnia (esclude gli stranieri)

**CERCASI CAMERIERA AI PIANI PER PULIZIA CAMERE ALBERGO PER HOTEL CINQUE STELLE**

Discriminazione di genere (prevede solo donne)

**CONCORSO PUBBLICO DA 100 POSTI DA ASSISTENTE AMMINISTRATIVO, REQUISITO CITTADINANZA ITALIANA**

Discriminazione per etnia (non comprende gli stranieri e si tratta di lavoro che non prevede la partecipazione diretta e specifica all'esercizio di pubblici poteri).

## b. Durante il lavoro

La tutela in tutte le sue forme riguarda il divieto di discriminazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, quindi ad esempio nell'attribuzione delle mansioni, nell'organizzazione dell'orario di lavoro (turni, straordinario...), nelle promozioni di carriera, nell'accesso ai corsi di formazione, nella prevenzione della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro.

**Attenzione!** Ci sono delle situazioni più delicate quali il rientro dalla maternità o da una lunga malattia, la comunicazione del matrimonio ma anche dell'unione civile.

## Storie di discriminazioni

*"Sono un'operaia con la responsabilità di coordinare e organizzare il lavoro di un gruppo di persone con livello inferiore al mio e svolgenti semplici attività di esecuzione. Al rientro dalla maternità obbligatoria l'azienda mi ha messo a lavorare al posto di una collega del gruppo e sono stata sostituita nella mia precedente atti-*



*vità da un collega maschio. L'azienda ha motivato lo spostamento e il demansionamento (attività e inquadramento) affermando che non si può permettere che il ruolo di coordinamento sia svolto da persone che da un momento all'altro possano stare a casa per lunghi periodi come la maternità e il periodo di allattamento perché ne complica la gestione del lavoro. Meglio affidarsi ad un uomo ..."*

Il datore di lavoro non ha agito correttamente: la legge stabilisce che rientrando dalla maternità e sino al compimento del primo anno di vita del/della bambino/a, la lavoratrice ha il diritto di riprendere il proprio posto di lavoro e la mansione. Quindi, se l'azienda non ha rispettato i vincoli normativi sta compiendo un atto discriminatorio nei confronti di una lavoratrice madre.

È consigliabile che la lavoratrice si rivolga al sindacato, alla Consigliera di Parità o ad un legale per ripristinare le condizioni pre-esistenti al congedo di maternità.

*"Lavoro in una azienda che commercializza in tutto il mondo i propri prodotti, sono stato assunto 5 anni fa come impiegato addetto alle vendite con l'estero. Ho il diploma linguistico, parlo fluentemente 4 lingue e sono sempre in trasferta per la promozione dei nostri prodotti. Lavoro che ho sempre svolto con ottimi risultati e riconosciuto dall'azienda. In una riunione con il mio superiore il mese scorso ho avuto modo di dichiarare la mia omosessualità: nell'immediato sembrava non vi fossero problemi, ma ora l'azienda sostiene che non posso più rappresentarla e che mi saranno cambiate le mansioni affidandomi attività amministrative,*

*su cui non ho competenza, relegandomi in un ufficio...”*

La legge impedisce che vi siano discriminazioni di genere e sesso. Se la scelta del cambio di attività è motivata dal tuo orientamento sessuale stanno operando nei tuoi confronti una discriminazione e anche una dequalificazione professionale.

Quindi rivolgiti subito al sindacato o ad un legale per contrastare da subito i comportamenti discriminatori e fermare la perdita di professionalità data dal cambio della mansione.

## LE MOLESTIE SUL LAVORO

Alcuni dei comportamenti che costituiscono molestia sul luogo di lavoro:

- insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di colleghi/e e collaboratori/trici
- osservazioni e/o barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione e/o affissione di materiale pornografico e/o sessista
- avances e contatti fisici indesiderati

### **Che cosa fare?**

Occorre manifestare sempre in modo chiaro che "l'attenzione" non è gradita, e se la situazione è grave o si ripete vi sono diverse possibilità di reagire.

Negli enti pubblici ci si può rivolgere al Comitato Unico di Garanzia o alla Consigliera di Fiducia, che possono trattare il caso per via informale, oppure al sindacato o alla Consigliera di Parità.

Se si lavora in aziende o in enti privati ci si può rivolgere al sindacato o alla Consigliera di Parità.

### **RICORDA CHE:**

- Il datore di lavoro è obbligato a garantire la salvaguardia, l'incolumità fisica/psicologica e la dignità del lavoratore (2087 c.c.).
- Il lavoratore vittima di molestia o un rappresentante sindacale può denunciare il problema al datore di lavoro che, dopo le opportune verifiche, può adottare un provvedimento per risolvere la situazione. Se il datore di lavoro non interviene, la vittima di molestia ha diritto al risarcimento del danno nei confronti sia del datore di lavoro sia direttamente da chi molesta.

*“Sono un operaio, di origini marocchine e lavoro da 4 anni come addetto allo stampaggio in una azienda metalmeccanica. Parlo e scrivo perfettamente l’italiano. In questi anni ho lavorato sempre dando il massimo di me stesso per essere considerato alla pari dei miei colleghi italiani, non mi sono mai tirato indietro nel fare ore di straordinario, lavorare nei giorni festivi e quotidianamente dovevo produrre di più se no venivo sbeffeggiato come scansafatiche. Non un giorno di assenza. Quante volte ho dovuto sostituire, per aiutarli, i miei colleghi che non volevano fare il turno di notte... e l’azienda ad oggi mentre ha riconosciuto ai miei 2 colleghi, che fanno il mio stesso identico lavoro, un inquadramento superiore dice che per me non possono esserci aumenti, se no gli “altri” si arrabbiano!...”*

A parità di lavoro vi deve essere parità di inquadramento, anche se il lavoratore o lavoratrice è straniero e non vi è motivazione di razza, colore, sesso, sindacale, politica che possa essere addotta.

Il lavoratore deve rivolgersi al sindacato, alla Consigliera di Parità, ad un legale perché gli sia riconosciuto il corretto inquadramento e per accertarsi che l’azienda non compia comportamenti discriminatori e li protragga nel tempo.

*“Sto subendo da un anno le molestie del mio responsabile. Ha iniziato dapprima solo con qualche complimento a cui, con l’intento di porre le dovute distanze, avevo risposto in maniera forte, ma educata che quello che stava facendo non era corretto e che non ero interessata alle sue attenzioni. Ma ciò non l’ha fermato, con il tempo è diventato insistente*

*e mi ha anche fatto capire che il mio diniego avrebbe inciso sulla mia crescita professionale e magari mi avrebbe portata anche ad essere allontanata dalla azienda stessa... cosa posso fare ? Sono molto preoccupata non vorrei perdere il mio posto di lavoro, sono single, con un mutuo alle spalle e non vorrei perdere il lavoro al quale mi sono dedicata tanto e che mi piace molto..."*

La lavoratrice deve rivolgersi per farsi aiutare al sindacato, alla Consigliera di Parità o ad un/una legale. Bisogna prendere coraggio, raccontare la propria storia e costruire insieme a loro un piano di azione per la propria tutela e per far cessare le molestie.

*"Sono un ragazzo disabile, finito in carrozzella dieci anni fa per un incidente stradale. Ho conseguito il diploma tecnico informatico/telecomunicazioni e da 4 anni lavoro in una software house. Mentre i miei colleghi hanno partecipato a corsi di aggiornamento e su nuovi programmi, io*



*sono l'unico che a questi corsi non è stato iscritto benché necessiti, come gli altri, di ulteriori conoscenze per poter continuare a svolgere il mio lavoro. Gli unici corsi a cui ho partecipato sono quelli sulla sicurezza. Per stare al passo con le attività che entrano in azienda e con le competenze dei colleghi ho frequentato corsi, in autonomia, sostenendone i costi. Ho provato a chiedere le motivazioni che vi erano dietro la mia esclusione al responsabile d'area, con imbarazzo ha affermato che non rientro nei piani aziendali di crescita e che la mia assunzione era ... obbligatoria !!"*

Le persone assunte attraverso le assunzioni obbligatorie di disabili (L.68/99) devono avere le stesse opportunità e possibilità di crescita, formative degli altri lavoratori/trici. Il lavoratore deve mettersi in contatto con il sindacato, con la Consigliera di Parità o con un/una legale per approfondire con loro la situazione e quali passi si possano fare per essere inclusi nei piani formativi e di crescita in azienda.

## **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO**

È quello nei confronti di un lavoratore "a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero" o "a fini discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso" (art. 15 dello Statuto dei Lavoratori). Se si riesce a dimostrare che il licenziamento è illegittimo -proprio perché discriminatorio- viene considerato nullo e il lavoratore ha diritto alla tutela reale secondo la norma vigente (D.lgs 23/2015, c.d. Jobs Act). Questa prevede il reintegro nel proprio posto di lavoro o un indennizzo pari a 15 mensilità oltre al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione compresi i contributi maturati.

*"In passato, dopo la perdita di mia moglie e per poter seguire meglio mio figlio con problemi di disabilità, avevo chiesto di trasforma-*

*re il mio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time. Dopo molte insistenze mi è stato "concesso" con la sottolineatura che ero già molto assente dal lavoro per via dei permessi richiesti con la legge 104. Ora che sono più tranquillo con la mia famiglia, mio figlio ormai è diventato più autonomo e ha sostegni esterni, vorrei riprendere il mio lavoro a tempo pieno. Ne ho fatto richiesta alla direzione pensando che la accogliessero subito visto che le attività nel mio settore sono in espansione, ma dopo 6 mesi non ho ricevuto risposte positive e mi sono visto passare davanti un paio di nuove assunzioni. Ho delle possibilità di rientrare a tempo pieno?"*

Se il settore dove è impiegato il lavoratore è in espansione e sono in corso assunzioni per l'espletamento delle stesse mansioni, la normativa afferma il diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo pieno. Rivolgendosi al sindacato, alla Consigliera di Parità o ad un/una avvocato/a si può far valere il rispetto della normativa e valutare la sussistenza della discriminazione.





## MOBBING SUL LAVORO

Il Mobbing può essere verticale (datore->lavoratore) o orizzontale (collegli->lavoratore) e si configura con la presenza di due elementi:

elemento OGGETTIVO, costituito da una serie organica di azioni, iniziative, comportamenti, atti o provvedimenti reiterati nel tempo e tra loro collegati e preordinati a creare un clima di tensione continuo e sempre più penetrante nell'ambiente di lavoro;

elemento SOGGETTIVO, intenzionale o psicologico, consistente nella consapevolezza di arrecare danno alla vittima, al fine di emarginarla dal contesto lavorativo.

Il datore di lavoro è obbligato a garantire la salvaguardia, l'incolumità fisica/psicologica e la dignità del lavoratore.

Da ciò deriva la responsabilità del datore anche quando il comportamento materiale sia attuato da altro dipendente di sua iniziativa.

### CHE COSA FARE?

Si possono prendere alcuni accorgimenti per difendersi in giudizio, se effettivamente ci saranno i presupposti per procedere:

1. mettere per iscritto tutto ciò che succede in ufficio raccogliendo la documentazione delle vessazioni subite: tenere un diario di ogni azione mobbizzante contenente data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni;
2. tenere un resoconto delle conseguenze psico-fisiche che le azioni mobbizzanti hanno avuto sul nostro organismo;
3. mettere in forma scritta e fare protocollare o spedire per raccomandata R.R. ogni richiesta, trasformando qualsiasi ordine verbale ricevuto in interrogazione scritta («a voce mi è stato detto di fare questo, chiedo conferma scritta») ed esigere l'ordine di servizio che attesti il cambiamento di mansioni, il trasferimento o lo straordinario. Molto spesso non si riceve risposta: ciò sarà un'ulteriore prova di azione mobbizzante.
4. ottenere il risarcimento dei danni morali ed esistenziali tramite causa civile.

### c. Cessazione del rapporto di lavoro

La tutela riguarda il divieto di discriminazione in caso di licenziamento e/o di dimissioni forzate.

## Storie di discriminazioni

*“Sono rientrata dalla maternità del mio primo figlio. Alla mia scrivania c'è il ragazzo che mi ha sostituito negli ultimi mesi; l'azienda mi ha messo a riordinare l'archivio, mentre fino alla maternità ero la responsabile della contabilità clienti. Al compimento dell'anno di età di mio figlio mi hanno licenziato.*

*Potevano farlo? Perché hanno aspettato proprio che mio figlio compisse un anno?”*

No, non potevano farlo perché chi rientra dalla maternità ha il diritto a riprendere il proprio posto di lavoro e la propria mansione. La legge tutela in special modo la maternità e la genitorialità, vietando il licenziamento del neo genitore nel primo anno di vita del bambino. Quindi anche se l'azienda ha rispettato formalmente la tutela nel primo anno, si può comunque provare a sostenere che si tratti di licenziamento discriminatorio di lavoratrice madre.

*“Ho lavorato 10 anni in uno studio di commercialisti, acquisendo sempre maggiori competenze e responsabilità fino a quando i titolari dello studio mi hanno proposto di diventare socio. Un giorno, chiacchierando con uno di loro, ho detto che avevo appena prenotato la sala del Comune per celebrare l'unione civile col mio compagno. È immediatamente cambiato l'atteggiamento nei miei confronti e mi è stato richiesto bruscamente di andarmene, di dimettermi dal lavoro e che se non l'avessi fatto, avrebbero sicuramente trovato il modo di convincermi.*

*Ero costretto ad andarmene e cosa avrei potuto fare per tutelarmi se avessi deciso di rimanere?”*

Non c'era nessun valido motivo per la richiesta di dimissioni e si è trattato di un atteggiamento discriminatorio. In casi come questo la soluzione migliore è rifiutare di dare le dimissioni e rivolgersi subito ad un sindacato o ad un avvocato del lavoro per intraprendere un'azione a propria tutela per contestare la discriminazione subita e far valere i propri diritti nel posto di lavoro.

*“Sono tanti anni che svolgo le pulizie per lo stesso appalto e mi è sempre stata riconosciuta professionalità, correttezza e puntualità nel lavoro. Negli ultimi mesi mi sto prendendo cura dei miei genitori anziani, usufruendo anche dei permessi della L. 104/92, e sto facendo i salti mortali per seguirli e mantenere gli impegni lavorativi, nonostante i tanti anni di questo lavoro mi abbiano fisicamente logorata. È stato appena rinnovato l'appalto, ma io e le colleghe più anziane siamo state licenziate perché non ci sarebbe più il nostro posto.”*

Se l'azienda ha deciso di lasciare a casa proprio le lavoratrici più anziane probabilmente l'ha fatto



perché ritiene che, rispetto alle colleghe più giovani e senza carichi di famiglia, siano meno produttive. Tuttavia questa decisione è discriminatoria e le norme sul lavoro tutelano i lavoratori con ridotte capacità lavorative e quelli che devono accudire familiari non autosufficienti. In situazioni come questa è bene rivolgersi immediatamente ad un sindacato o ad un avvocato del lavoro per impugnare il licenziamento, ricordandosi che la legge prevede un termine massimo di 60 giorni. Se il giudice riconoscesse che si è trattato di un licenziamento discriminatorio, obbligherebbe l'azienda a reintegrare le lavoratrici sul posto di lavoro.

*“Lavoro come cameriere nel ristorante di un albergo. In questi anni, più volte, il responsabile di sala si è lasciato scappare battute e commenti razzisti verso persone di origine africana, clienti dell'albergo. Non ho mai reagito a queste provocazioni. Sono di origine senegalese, lavoro regolarmente in Italia da molti anni e*



*qui sono nati i miei tre figli. Oggi il direttore dell'albergo mi ha convocato e mi ha dato la lettera di licenziamento perché c'è meno lavoro e deve ridurre il numero dei camerieri e mi domando perché tra tutti i miei colleghi abbiano scelto proprio me che, tra l'altro, lavoro lì da più anni e ho tre figli da mantenere?"*

Dato l'atteggiamento dimostrato dal responsabile di sala nei confronti dei clienti di origine africana, non è escluso che la decisione di licenziare proprio quel lavoratore sia dovuta a motivi discriminatori legati alle sue origini etniche. Il lavoratore deve rivolgersi immediatamente ad un sindacato o ad un avvocato del lavoro per impugnare il licenziamento e accertare la discriminazione subita, ricordandosi che la legge stabilisce il termine massimo di 60 giorni.

*"Lavoro a turni come operaio in una fabbrica e sono anche rappresentante sindacale nel mio posto di lavoro. Il responsabile di reparto ha cominciato a tenermi il fiato sul collo perché dice che, oltre a sollevare diverse problematiche sull'organizzazione e i ritmi di lavoro, sulla salute e sicurezza, tra riunioni ed assemblee, sono poco operativo in reparto. Oggi è arrivata la doccia fredda del licenziamento; l'azienda dice che per tenermi a fare il poco lavoro che ormai svolgo, conviene sopprimere il mio posto di lavoro e distribuire le mie mansioni tra gli altri colleghi.*

*Non credo che la causa del mio licenziamento sia davvero la mia ridotta presenza in reparto. Potrei essere stato licenziato perché all'azienda dà fastidio che qualcuno provi a rivendicare diritti e tutele nel posto di lavoro?"*

Il sospetto del lavoratore è molto probabile sia fondato: la legge tutela l'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Attraverso il sindacato il lavoratore può rivolgersi ad un giudice del lavoro per provare a dimostrare il licenziamento discriminatorio.

*"Da qualche anno lavoro come commesso in un negozio di una grande catena di abbigliamento. Negli ultimi mesi, quando è diventato evidente il mio percorso di transizione da uomo a donna, l'ambiente di lavoro è diventato molto ostile a causa dell'atteggiamento sia dei colleghi che del responsabile del negozio...dopo mesi di battute pesanti, cambi turni improvvisi e in ultimo il mio spostamento nel magazzino affinché non potessi avere più contatti con i clienti, ieri mi hanno comunicato, insieme ai due colleghi del magazzino, il licenziamento perché chiameranno una cooperativa ad occuparsi del nostro lavoro. In alternativa al licenziamento mi hanno offerto un posto nel punto vendita di Verona a part-time sapendo benissimo che non potrei permettermi*



*di accettarlo mentre agli altri due colleghi hanno offerto un posto in altri punti vendita vicini”.*

Anche se la gestione del magazzino viene esternalizzata, potrebbe trattarsi di un licenziamento discriminatorio perché contrariamente agli altri due colleghi licenziati, la lavoratrice è stata spostata nel magazzino poco prima dell'esternalizzazione. Questo spostamento di reparto sembra fatto apposta per farla rientrare tra le persone da licenziare, cercando così di mascherare un licenziamento discriminatorio con ragioni tecnico organizzative. Anche la proposta alternativa così penalizzante e fatta solo a una dei tre lavoratori, sembra confermare la volontà dell'azienda di licenziare proprio quella persona. La lavoratrice deve rivolgersi immediatamente ad un sindacato o ad un avvocato del lavoro per impugnare il licenziamento e accertare la discriminazione subita, ricordandosi che la legge stabilisce il termine massimo di 60 giorni.

# A chi rivolgersi...

## Indirizzi utili

- **NODO METROPOLITANO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Città metropolitana di Torino** corso Inghilterra 7, Torino  
Tel. 0118616387 - 3496510627 (sms WhatsApp)  
antidiscriminazioni@cittametropolitana.torino.it

- **UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ**

**Città metropolitana di Torino** corso Inghilterra 7, Torino  
Tel. 0118616549/7340 consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

- **CGIL TORINO-UFFICIO MOBBING E DISCRIMINAZIONI**

via Carlo Pedrotti 5, Torino  
Tel. 0112442363

- **CISL TORINO CANAVESE SPORTELLO DISCRIMINAZIONI**

Via Madama Cristina 50, Torino  
Tel. 0116520017 ust.torino.canavese@cisl.it

- **UIL TORINO-UFFICIO MOBBING E STALKING**

Via Bologna 11, Torino  
Tel. 0112417176

- **ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TORINO**

Corso Vittorio Emanuele 130, Torino  
www.ordineavvocatitorino.it

SI RICEVE SU APPUNTAMENTO



• **AGENZIA PIEMONTE LAVORO**  
**Ente Strumentale della Regione Piemonte**

Centro per l'Impiego di **Chieri** - Via Vittorio Emanuele II, 1

Centro per l'Impiego di **Chivasso** - Via Lungo Piazza D'Armi, 6

Centro per l'Impiego di **Ciriè** - Via Banna, 14

Centro per l'Impiego di **Ivrea** - Corso Vercelli, 138

Centro per l'Impiego di **Moncalieri** - Corso Savona, 10/D

Centro per l'Impiego di **Orbassano** - Strada Rivalta, 14

Centro per l'Impiego di **Pinerolo** - Corso Torino, 324

Centro per l'Impiego di **Rivoli** - Via Dora Riparia, 4 Cascine Vica

Centro per l'Impiego di **Settimo Torinese** - Via Roma, 3

Centro per l'Impiego di **Susa** - Via Martiri della Libertà, 6

Centro per l'Impiego di **Torino Nord** - Via Bologna, 153

Centro per l'Impiego di **Torino Sud** - Via Castalgomberto, 73/A

Centro per l'Impiego di **Venaria** - Via Leonardo da Vinci, 50

Ricevimento su appuntamento scrivendo a:

**[antidiscriminazioni.apl@agenziapiemontelavoro.it](mailto:antidiscriminazioni.apl@agenziapiemontelavoro.it)**

**SI RICEVE SU APPUNTAMENTO**





EQUAL



**Nodo metropolitano di Torino**  
Rete regionale **contro**  
**le discriminazioni in Piemonte**

