

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Il ruolo della Consigliera di Parità: caso di discriminazioni collettive consistenti in molestie e molestie sessuali

A cura dell'Ufficio della Consigliera di Parità Effettiva della
Regione Emilia Romagna
Sonia Alvisi

25 novembre OGNI giorno



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

RIFERIMENTI NORMATIVI

La figura della Consigliera di Parità è disciplinata dal Codice delle Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006, dal D.Lgs. 5/2010 (che ha recepito la direttiva Europea 2006/54/CE) e dal Decreto 80/2015. La norma prevede tre figure di Consigliera di Parità, diverse per bacino di intervento e non legate da rapporti gerarchici: la Consigliera Regionale di Parità, la Consigliera Provinciale di Parità (competenti nei rispettivi ambiti territoriali) e la Consigliera Nazionale di Parità, operante presso il Ministero del Lavoro, ove coordina la Conferenza delle Consigliere regionali e provinciali di parità. Per ogni ruolo si prevede una Consigliera di Parità titolare e una supplente, entrambe in carica per 4 anni.

Le Consigliere e i Consiglieri di parità svolgono funzioni di *promozione e controllo* per l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Sono designate/i dall'ente territoriale di riferimento e nominate/i con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base di specifici requisiti.

COMPITI E FUNZIONI

DIFFONDE	COLLABORA	PARTECIPA	PARTECIPA
la conoscenza e lo scambio di buone prassi e svolge attività di **informazione** e **formazione** culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni	**con** i competenti assessorati e con gli organismi di Parità della Città Metropolitana e della Regione, la Direzione Territoriale del Lavoro e O.O.S.S (	come **componente di diritto alla Consulta delle Elette**	**alle attività** •**Conferenza Nazionale** dei/lle Consiglieri/e di Parità. • **Coordina la Rete regionale** dei/lle Consiglieri/e di Parità

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 D.Lgs 198/06.

ATTIVITA' SVOLTA

Motivo di orgoglio aver dato attuazione al protocollo sottoscritto dalla Consigliera Nazionale di Parità e Consiglio Nazionale Forense il 22 giugno 2017. Unitamente a tutti gli Ordini Provinciali degli Avvocati della Regione Emilia Romagna con le C.P.O. abbiamo realizzato due corsi di alta formazione per Avvocate e Avvocati specializzati nel diritto del lavoro e antidiscriminatorio.

Per difendere ed affermare la parità tra i sessi nel mondo del lavoro, nella pubblica amministrazione nei piccoli e grandi contenziosi che si aprono nelle aziende, nella vita sociale o anche in famiglia.

SHORT LIST

Ho creato una short –list di Avvocate/i è uscito il bando regionale specializzati in diritto del lavoro e antidiscriminatorio a supporto della Consigliera Regionale di Parità e della rete delle consigliere Provinciali , delle istituzioni e delle donne che subiscono discriminazioni nell'accesso al mondo del lavoro, nel diritto alla maternità o che sono oggetto di molestie, mobbing e forme di violenza in ambito lavorativo.

Nel mondo del lavoro i casi di maternità, differenziali retributivi, mancate progressioni di carriera, mobbing, molestie, accesso condizionato o dimissioni non volontarie sono fenomeni tutt'altro che marginali.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Protocollo sottoscritto tra la C.P.R. e Ispettorato del Lavoro Interregionale il 14 dicembre 2018

OBIETTIVI DEL PROTOCOLLO

Sette articoli per contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e tutelare le madri e i padri lavoratori. Promuovere una cultura della reciprocità, del rispetto, della valorizzazione della genitorialità in azienda.

Azioni messe in campo

1- Istituito in Regione tavolo tecnico consigliere di parità e ispettori del lavoro regionali

2- Realizzazione di una broschure informativa: Conosci le tue tutele

3 – Realizzazione delle linee guida .

4 – Seminario formativo: discriminazioni sul lavoro strumenti e norme.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

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.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa
Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Casi frequenti di discriminazioni

- Una infermiera sola con un figlio alla quale l'ospedale nega il part-time;
- una operaia che non riesce ad ottenere dieci minuti di flessibilità per portare il figlio al nido;
- una lavoratrice che subisce molestie sessuali;
- una neolaureata licenziata durante il periodo di prova perché rimasta incinta;
- una lavoratrice rumena licenziata da una impresa di pulizie e causa di 6 gg. di assenza per assistere la figlia in ospedale: tutte donne che hanno caratteristica comune!

Sono vittime della più odiosa delle discriminazioni nel lavoro: quella che colpisce le donne a causa della maternità.
Comportamenti contrari a leggi e contratti che possono essere contrastati da appositi organismi ai quali è possibile ricorrere per consulenza ed assistenza, sino all'azione in giudizio.

La stessa figura della Consigliera di parità che ha funzioni di garanzia e controllo contro le discriminazioni è poco conosciuta!



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

RESOCONTO DI GENERE INPS 2024

24 febbraio 2025

IN ITALIA, LAVORA IL 52,5% DELLE DONNE

DI QUESTE IL 64,4% LAVORA IN PART-TIME

IL 15,6% DELLE DONNE HA UN PART-TIME INVOLONTARIO

(solo il 5,1% degli uomini).



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

QUANDO VI DICONO CHE NON SI TROVANO LE DONNE PREPARATE?

Ecco: nel 2023, le donne laureate sono di più rispetto agli uomini

NON SOLO

Sono di più anche le donne sovra-istruite rispetto agli uomini.

Il 29,4% contro il 25,4%

- ECCO QUALCHE ESEMPIO

- Nelle attività finanziarie e assicurative il 31,2% in meno
- Nelle attività professionali scientifiche e tecniche il 35,1% in meno.
- In quelle immobiliari il 39,9% in meno.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

14 MILIONI il numero delle giornate di congedo parentale usufruito dalle donne.

Rispetto ai 2 MILIONI degli uomini.

LE DONNE SONO VITTIME DEL

35%

Degli omicidi volontari

65%

Degli omicidi volontari consumati in ambito familiare/affettivo

87%

Degli omicidi volontari commessi da partner o ex partner

I riflettori dell'opinione pubblica sono puntati su femminicidi e violenze, ma c'è tutto un retaggio culturale di discriminazione tra i generi che attraversa la nostra società e che continua a permeare comportamenti pubblici e privati, scelte aziendali e professionali.

Aver formato e formare nel mondo forense figure specializzate nella competenza trasversale della tutela antidiscriminatoria rappresenta una opportunità preziosa per affrontare in modo corretto ed efficace tante problematiche legate al diritto del lavoro e a quello di famiglia e per affiancare nel modo migliore i soggetti più deboli nel momento della denuncia.

Il tema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro continua ad essere un tema poco conosciuto, anche se le fonti statistiche e le indagini mirate ci raccontano che il fenomeno è esteso.

Più di una persona su cinque, quasi il 23%, nel mondo ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito del lavoro. È quanto emerge dalla prima analisi globale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), i gruppi con maggiori probabilità di essere vittima da diversi tipi di violenza e molestie si includono le giovani donne che sono doppiamente esposte a violenza e molestie sessuali e ancor di più le donne migranti.

Secondo l'Organizzazione Internazionale per il Lavoro dell'ONU OIL, con l'espressione «molestie e violenza sessuale» ci si riferisce, in ambito lavorativo, a quei comportamenti inappropriati, a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, o alla minaccia che possano essere messi in atto, che causino o possano causare la violazione della dignità della persona molestata, oppure creino un clima intimidatorio, ostile degradante, umiliante o offensivo.

Potrebbe essere difficile sottrarsi alle molestie in ambito lavorativo proprio a causa della particolarità del contesto (condivisione degli spazi e degli orari, necessità di mantenere i rapporti per lavorare insieme), soprattutto se sono messe in atto da un superiore.

La paura di perdere il posto di lavoro e/o di non riuscire a trovarne un altro, di non essere creduta o di essere emarginata dai colleghi/e potrebbe contribuire a sottostimare la gravità di quanto ti sta succedendo.

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna Assemblea legislativa | Consigliera di parità

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

DATI SULLE MOLESTIE E VIOLENZE SESSUALI SUL LAVORO

13,5% La percentuale di donne in Italia tra i 15 e 70 anni che hanno subito molestie molestie sessuali sul lavoro nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani, di 15-24 anni, il 21,2%), tra le quali: sguardi offensivi, offese verbali, proposte indecenti.

7,5% La percentuale di donne che hanno subito ricatti sessuali per ottenere, mantenere o migliorare la posizione lavorativa

80,9% La percentuale di casi di molestie sul lavoro che sono denunciati e i cui ricatti sono taciuti

39,8% La percentuale dei casi in cui è stata fatta la scelta di non accettare il ricatto e di rinunciare al lavoro. Il 12,6% delle donne che hanno subito ricatti negli ultimi tre anni sono state licenziate o messe in cassa integrazione o non sono state assunte, mentre nel 23,1% dei casi non vi è stato alcun esito.

87,7% La percentuale di donne che non denunciano i ricatti subiti.

70% La percentuale di donne sul luogo di lavoro che hanno subito molestie verbali che le hanno messe a disagio: il 40% ha avuto contatti fisici indesiderati, il 43% avance ed il 27% richieste e complimenti di natura sessuale.

Discriminazioni collettive consistenti in molestie e violenze sessuali – proposizione di ricorso ai sensi dell'art. 37 d. lgs.198/2006 – sentenza di primo grado e successivo giudizio d'appello –pronuncia della Corte d'Appello di Bologna n. 46/2025 passata in giudicato

Nel luglio 2021 l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità riceveva una richiesta di intervento in relazione a molestie e violenze sessuali di cui risultavano vittime giovani attrici in occasione di un corso di Alta Formazione professionale approvato e finanziato dalla Regione, attuate da un componente del CdA dell'ente nonché docente del corso.
Raccolte le dichiarazioni di alcune delle vittime delle molestie, che risultavano avvenute anche nel corso di provini e prove di spettacoli, verificata la sussistenza di un quadro complessivo di rilevante gravità sotto il profilo discriminatorio a danno di una pluralità di soggetti, e dopo aver convocato invano l'ente ad un incontro funzionale alla verifica delle azioni positive adottate ovvero alla loro promozione, l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Regione Emila Romagna dott.ssa Sonia Alvisi proponeva ricorso avanti al Tribunale del Lavoro ai sensi dell'art. 37 CPO, nei confronti sia dell'ente gestore del corso e del teatro che nei confronti dell'autore delle molestie.

L'Ufficio evidenziava negli atti del giudizio che le normative in materia di sicurezza sul lavoro prevedono che tra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a valutare e a prevenire ai sensi del D.lgs. 81/2008 rientrano anche la violenza e le molestie sessuali. L'art. 3 del D.lgs 81/2008 stabilisce infatti che la valutazione dei rischi "*si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio*"; l'art. 2, comma 1, lettera q) del medesimo testo di legge prescrive che la valutazione deve riguardare "*tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività*"; l'art. 28 del d.lgs 81/2008 prevede, inoltre, la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo "*stress-lavoro correlato*", oltre a quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, alle diversificate tipologie contrattuali attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa.

In tale contesto normativo si inseriscono, come noto, anche le rilevanti previsioni contenute nella Convenzione OIL n. 190 del 2019, ratificata in Italia con la L. 4/2021, che ha espressamente qualificato le molestie come specifici fattori di rischio lavorativo da considerare e valutare nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Con sentenza del giugno 2024 il Tribunale, accertata la sussistenza delle molestie e della diffusione del fenomeno in quella specifica realtà, verificato che l'ente non era dotato di un modello di organizzazione e gestione del rischio "molestie" e di una policy interna efficaci a prevenire la esposizione a danni alla salute e alla dignità delle attrici e corsiste e a favorire la realizzazione di un ambiente sano, ordinava all'ente, in sede di rimozione delle condotte discriminatorie accertate in giudizio, l'adozione di un codice di condotta che affermasse la intolleranza di violenza e molestie e che contenesse precise informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;la istituzione di programmi di formazione funzionali alla prevenzione della violenza e delle molestie, che prevedessero obiettivi misurabili; l'aggiornamento del DVR; la previsione di misure a protezione delle vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni, con istituzione di canali di segnalazione, con modalità sicure e riservate, di casi di molestie e violenze; la comunicazione alle vittime degli illeciti della loro facoltà di agire per la reintegrazione delle lesioni patite.

- La sentenza di primo grado statuisce che le molestie sono espressione di atti discriminatori nei confronti delle donne, ed è molto significativa l'estensione delle tutele previste dal Codice delle Pari Opportunità anche al di fuori dei confini "classici" del rapporto di lavoro, come sempre sostenuto dall'Ufficio della Consigliera di Parità, proprio in considerazione della *ratio* ispiratrice delle disposizioni ivi contenute, che mirano a contrastare le discriminazioni in ogni ambito connesso con il mondo del lavoro.
- La pronuncia sottolinea inoltre, come rilevato dall'Ufficio della Consigliera di Parità nel ricorso introduttivo del giudizio, che l'art. 27 c.3 del Codice delle Pari Opportunità estende il divieto di discriminazione relativo all'accesso al lavoro anche «*alle iniziative in materia di orienta-mento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti*…». Le molestie, le violenze e le discriminazioni attuate nell'ambito di un'iniziativa formativa – specie in un settore particolare come quello dello spettacolo – in assenza di adeguate tutele avrebbero l'effetto di scoraggiare o addirittura escludere la partecipazione delle donne a tale settore del mercato del lavoro.
-

- La sentenza è stata impugnata dall'Ente e confermata, con pronuncia n. 46 del 31.1.2025, dalla Corte d'Appello di Bologna. Tale pronuncia è passata in giudicato.
- La sentenza della Corte d'Appello ha ulteriormente avvalorato la tesi dell'Ufficio della Consigliera di Parità, ribadendo l'ampia portata delle disposizioni del Codice delle Pari Opportunità ed in particolare dell'art. 36, la cui *ratio* è "*quanto mai chiara nell'inclusione quanto più ampia possibile dei soggetti tutelati nel mondo del lavoro*" .
- La Corte d'Appello sottolinea che "*le molestie oggetto di denuncia sarebbero intervenute proprio nello svolgimento delle rispettive attività lavorative ovvero in attività prodomiche alla successiva auspicata scritturazione*" rimarcando come "***ogni lettura restrittiva delle disposizioni in parola finirebbe per frustare la ragio legis e non terrebbe nella debita considerazione un elemento essenziale all'interpretazione: proprio la tensione verso un'occupazione lavorativa è ciò che induce alcuni (o meglio dicasi alcune) a sopportare condizioni afflittive e degradanti***".

- L'Ufficio ha sempre sostenuto che l'ambito di tutele disegnato dal Codice delle Pari Opportunità riguarda il contrasto ad ogni forma di discriminazione (nel cui ambito rientrano ai sensi dell'art. 26 del CPO anche le molestie e le molestie sessuali) anche nell'accesso al lavoro e alla formazione professionale.
- Nella fattispecie gli atti discriminatori si erano verificati nella fase di accesso al lavoro, nello svolgimento del corso di Formazione Professionale, in occasione di prove di spettacoli e produzioni teatrali. Si è sempre sostenuto che la fase dell'accesso al lavoro di cui all'art. 27 del D.Lgs 198/2006 è da intendersi secondo un'accezione ampia, che ricomprende ogni momento relativo alla possibile attivazione di un "vincolo" lavorativo, di qualunque tipologia esso sia, e che le tutele si estendono a tutte le occasioni di apprendimento che possano favorire l'ingresso nel mondo del lavoro e la permanenza o la progressione lavorativa della persona.

- Importante è anche il riferimento contenuto nella sentenza della Corte d'Appello alla circostanza, allegata dall'Ufficio, secondo cui "*lo svolgimento del Corso di alta Formazione all'interno del Teatro, sul palcoscenico, con utilizzo di spazi qualificabili come << luoghi di lavoro>> e con utilizzo di << attrezzature di lavoro in genere>> riconduce in ogni caso la fattispecie alla formazione <<in laboratorio>>, con totale equiparazione del << corsista>> al << lavoratore>>. In tal senso si richiama l'art. 2 del TU 81/2008 laddove tra i destinatari delle disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro si indica il << lavoratore>> come << persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari…>>*. Con la logica conseguenza che ai sensi di detta norma il destinatario degli obblighi di sicurezza e prevenzione sia "*il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri di spesa*".

- L'Ufficio ha sempre sostenuto che la Direttiva 2006/54/Ce impone ai datori di lavoro e ai responsabili della formazione professionale di adottare misure per contrastare tutte le forme di discriminazioni fondate sul sesso, ed in particolare di individuare misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla promozione professionale. I considerando nn. 6 e 7 della Direttiva citata stabiliscono infatti: "6. *Le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini della presente direttiva. Queste forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale. Queste forme di discriminazione dovrebbero pertanto essere vietate e soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive. 7. In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e della prassi nazionali".* In tale contesto si inseriscono anche le indicazioni previste dalla Convenzione Oil e dalla L. 4 del 2021.

- Secondo la Corte di merito, che anche in questo passaggio argomentativo conferma la tesi portata avanti con forza dall'Ufficio, "***il percorso di accesso al lavoro è quanto mai delicato, sia per la mancanza di quelle sicurezze che proprio dal rapporto già concluso derivano, sia perché normalmente coinvolge persone giovani, ancora in formazione professionale e personale, il che a maggior ragione induce a dare massima espansione della norma in questa direzione***".
- Quanto alla responsabilità dell'Ente per le discriminazioni collettive oggetto di causa, la Corte conferma integralmente la pronuncia di primo grado laddove "*il primo giudice ha ritenuto non plausibile che i vertici della Fondazione non potessero venire a conoscenza della situazione particolarmente problematica causata dal (omissis)".*
- Ripercorrendo l'istruttoria, la Corte di merito ha concluso per la sussistenza della "*prova positiva della consapevolezza in capo a queste persone di una situazione che (quantomeno) avrebbe meritato attenzione*", sottolineando come "*alcuni dei molteplici comportamenti inopportuni e lascivi (per la cui più dettagliata descrizione si rinvia alle molte pagine della sentenza impugnata che trascrivono le deposizioni testimoniali) sono stati tenuti in occasione di prove e dunque alla presenza di una pluralità di soggetti ed è dunque più probabile che non che alcune condotte abbiano fatto parlare di sé…*" .

- L'azione pubblica esercitata dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, contenente la richiesta di adozione di un piano di rimozione delle condotte discriminatorie accertate, rientra a pieno titolo nelle previsioni e prerogative di cui all'art. 37 del Codice delle Parti Opportunità, alla luce della diffusione e sistematicità delle molestie perpetrate in un contesto lavorativo, come affermato dal giudice di primo grado e dalla Corte d'Appello di Bologna con sentenza passata in giudicato.
- La Corte di merito si è soffermata sulla portata dell'art. 37 del Codice delle Pari Opportunità, rilevando come "*la ratio della norma non è solo di repressione della condotta, ma anche e soprattutto di rimozione degli elementi favorenti la discriminazione",* per concludere come le prescrizioni previste (in particolare la definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate) siano ***"destinate a chi abbia i poteri di organizzazione, a prescindere dalla qualifica formale di datore di lavoro che evidentemente attiene a una dimensione individuale del rapporto***".

- Sono state quindi confermate in via definitiva le misure individuate nella pronuncia di primo grado, con previsione dell'obbligo in capo all' Ente "*di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni basate sul sesso, consistite in molestie e violenze sessuali, con le modalità e secondo i termini meglio specificati in parte motiva",* ove si richiamano le "*misure richieste dalla Consigliera, ritenute congrue e idonee a mitigare il rischio di reiterazione delle discriminazioni anche ad opera di altri soggetti in posizioni di potere nell'ambito dell'organizzazione teatrale*", ovvero:
- *-adozione di un codice di condotta che affermi che la violenza e le molestie non saranno tollerate e che contenga informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;*
- *-Istituzione di programmi di formazione rivolti a tutti gli operatori/operatrici, funzionali alla prevenzione della violenza e delle molestie, che prevedano obiettivi misurabili;*
- *-aggiornamento del DVR e/o comunque previsione in apposita sezione del DVR di misure di prevenzione e sicurezza sul tema delle molestie e molestie sessuali;*

- *- inserimento nel codice di condotta dell'espressa affermazione che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie verranno prese in considerazione e saranno oggetto di intervento;*

- *previsione di misure a protezione delle vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni, in particolare con istituzione di canali di segnalazione, con modalità sicure e riservate, di casi di molestie e violenze durante le prove degli spettacoli;*

- *-comunicazione alle vittime degli illeciti della loro facoltà di agire per la reintegrazione delle lesioni patite, con autorizzazione all'Ufficio della Consigliera di provvedere direttamente a tali comunicazioni, in caso di inerzia degli obbligati ed a loro spese*", …tenendo "*debitamente conto delle misure già adottate medio tempore…*".

- Le sentenze di primo e secondo grado confermano il ruolo di primaria importanza della Consigliera di Parità nella promozione dell'occupazione femminile, nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni - cui le molestie sessuali sono equiparate - nei luoghi di lavoro ed in ogni fase, compresa quella di accesso al lavoro e alla formazione.
- Si tratta di decisioni storiche, che da un lato confermano la tesi, sempre sostenuta dall'Ufficio, quanto all'ampiezza del campo di applicazione, sia soggettivo che oggettivo, dei divieti di discriminazione (il Tribunale e la Core d'Appello hanno ritenuto che il corso di alta formazione costituisse un canale di accesso privilegiato al lavoro nello specifico settore dello spettacolo); dall'altro assicurano, in una dimensione collettiva, una tutela incisiva contro violenze e molestie nei luoghi di lavoro ed effettive misure di protezione alle vittime, anche quelle più esposte ad abusi in ragione dello squilibrio di potere tra le parti e della posizione di debolezza "contrattuale" (la sentenza della Corte d'Appello fa riferimento alla "*grande asimmetria di posizioni*).

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa
Consigliera di parità

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI



25 novembre OGNI giorno

CONSIGLIERE AL LAVORO

Women at Work

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RegioneEmilia-Romagna Assemblea legislativa | Consigliera di parità

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Grazie per l'attenzione

25 novembre OGNI giorno