

ATTRIBUZIONI DEL PERSONALE ISPETTIVO NEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

INDICE

Sezione prima -

Le inottemperanze agli ordini giudiziali di rimozione delle discriminazioni

Sezione seconda

I fenomeni discriminatori: parità uomo/donna (D.LGS. 198/2006)

Sezione terza

Potere di disposizione del personale ispettivo

Sezione prima

Le inottemperanze agli ordini giudiziali di rimozione delle discriminazioni

PRESCRIZIONI OBBLIGATORIE e PRESCRIZIONE ORA PER ALLORA

- **Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni: COLLETTIVE**

Art. 37 commi 3-4 D. Lgs n. 198/2006, come modif. da art. 1 comma 1 lett. a) n.1, D. Lgs. n. 5/2010

Per non aver ottemperato alla sentenza in cui il giudice, accertate le discriminazioni di carattere collettivo, ordina all'autore delle stesse di definire un piano di rimozione, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il/la Consigliere/a di Parità Regionale competente per territorio o l'omologo/a nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano. Per non aver ottemperato al decreto d'urgenza o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione che ordina la rimozione delle discriminazioni di carattere collettivo.

L'ispettore del lavoro, in funzioni di UPG, adotterà la prescrizione obbligatoria ex art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004 in quanto trattasi di reato contravvenzionale punito con l'arresto fino a 6 mesi o ammenda fino ad € 50.000.

- **Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni: INDIVIDUALI**

Art. 38 commi 1-3 D. Lgs n. 198/2006, come modif. da art. 1 comma 1 lett. b) n.1, D. Lgs. n. 5/2010

Per non aver ottemperato al decreto motivato ed immediatamente esecutivo con il quale il Tribunale ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo diretto a violare i divieti di discriminazione di cui all'art. 27 commi 1, 2, 3 e 4 e di cui all'art. 5 della L. 9 dicembre 1977, n. 903. Per non aver ottemperato alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione.

L'ispettore del lavoro, in funzioni di UPG, adotterà la prescrizione obbligatoria ex art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004 in quanto trattasi di reato contravvenzionale punito con l'arresto fino a 6 mesi o ammenda fino ad € 50.000.

Sezione seconda

I fenomeni discriminatori: parità uomo/donna (D.LGS. 198/2006)

ILLECITI (depenalizzati) notificati con VERBALE UNICO

- **Discriminazione all'accesso**

Art.27, c 1, D.Lgs n. 198/2006 modificato dall'art. 1, c 1 D.Lgs. n. 8/2016

E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.Lgs. n.8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

- **Discriminazione stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza**

Art.27, comma 2, lettera a), D.lgs. n. 198/2006 depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.lgs. n. 8/2016

La discriminazione di cui al comma 1 dello stesso articolo è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive (comma 1: E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

- **Discriminazione indiretta**

Art.27, comma 2, lettera b), D.lgs. n. 198/2006 depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.lgs. n. 8/2016

La discriminazione di cui al comma 1 dello stesso articolo è vietata anche se attuata in modo indiretto,

attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso (comma 1: E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

Il divieto di cui ai commi 1 e 2 dello stesso articolo si applica anche alle iniziative in **materia di orientamento, formazione, perfezionamento aggiornamento e riqualificazione professionale**, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni (comma 1: È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. Comma 2: La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata: a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso). Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la violazione della disposizione indicata è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

- **Discriminazioni in materia di retribuzione**

Art.28, comma 1, D.lgs. n. 198/2006 modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, Art. 1, c. 1, lett. S) e depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016

È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

Art.28, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, Art. 1, c. 1, lett. S) e depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 8/2016

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni

Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, la violazione della disposizione indicata è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

In tali ipotesi, in presenza di credito certo, liquido ed esigibile, ai sensi dell'art.12 del D. Lgs. n. 124/2004, l'ispettore del lavoro valuterà l'adozione della **diffida accertativa per il recupero del credito retributivo**, con connessi profili previdenziali.

- **Discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e carriera**

Art.29 D.lgs. n. 198/2006 modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, Art. 1, c. 1, lett. t) e depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.lgs. n. 8/2016

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

- **Discriminazioni in materia di prestazioni previdenziali**

Art. 30, comma 1, D.lgs. n. 198/2006 modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, Art. 1, c. 1, lett. u) e depenalizzato dall'art. 1, comma 1 D.lgs. n. 8/2016

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. Ai sensi dell'art. 41, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 così come modificato dall'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) D.lgs. n. 8/2016, l'ispettore del lavoro applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5000 a euro 10000.

- **Rapporto sulla situazione del personale**

Art. 46, commi 1, 1-bis, 2, 3 e 4 D.lgs. n. 198/2006, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. ff), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 e dall'art. 3, c. 1, lett. a) della L. 5 novembre 2021, n. 162

- Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
- introduzione comma 1-bis: Le aziende pubbliche e private che occupano **fino** a cinquanta dipendenti **possono**, su base volontaria, redigere il rapporto sulla situazione del personale secondo le medesime modalità
- Il rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di

quelle che non lo hanno trasmesso)

- Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
- Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, e cioè la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 516. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
- L'INL, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti. Nel caso di rapporto mendace o incompleto, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a 5.000.

Sezione terza

Potere di disposizione del personale ispettivo

(legge 11 settembre 2020, n.120; art. 14 D.lgs. n. 124/2004)

Disposizioni di prassi

Nota INL n. 5 del 30.09.2020 avente ad oggetto “Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla L. n. 120/2020-potere di disposizione. Prime indicazioni per il personale ispettivo”. Con la citata nota l'Ispettorato Nazionale fornisce le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione così come ridisegnato dall'art. 12 bis. Quest'ultima previsione amplia l'ambito di applicazione dello strumento previsto dall'art. 14 del D.lgs. 124/2004 estendendolo ad ogni ipotesi di mancata applicazione ovvero errata applicazione di una norma di legge o di CCNL, anche applicato di fatto dal datore di lavoro, in materia di lavoro e legislazione sociale non coperto da sanzione amministrativa o penale. Restano in vigore le ulteriori e differenti fattispecie di potere di disposizione di cui agli artt. 10 e 11 del DPR n. 520/1955, riguardanti la materia della prevenzione degli infortuni o la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Il “nuovo” potere di disposizione, attribuito esclusivamente al personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale, prevede un procedimento in cui l'Ispettore, a seguito di una propria valutazione discrezionale, ordina al datore di lavoro il rispetto di norme sprovviste di un presidio sanzionatorio, assegnando allo stesso un congruo termine per adempiere. Il procedimento prevede in seguito la possibilità per il datore di adempiere a quanto ordinato dall'Ispettore ovvero di presentare ricorso al capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il quale dovrà pronunciarsi entro 15 gg; in caso di mancata decisione il ricorso si intende respinto. La mancata ottemperanza della disposizione è punita con una sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non si applica l'istituto della diffida.

Inoltre, la **Circolare INL n. 4539 del 15.12.2020** avente per oggetto “disposizione ex art. 14 D.lgs.124/2004, come modificato dall'art. 12 bis del D.L. 76/2020 – ipotesi applicative” fornisce, con il suo allegato, un elenco (non esaustivo) di ipotesi applicative del potere di disposizione ex Art. 14 D.lgs 124/2004. Tra le applicazioni contemplate, rientrano le fattispecie discriminatorie di cui all'art. 15, c. 1, lett b) della L. 300/1970 “[...] discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età [...]” ed altre.