



**PRESENTAZIONE
GENDER POLICIES REPORT 2022**

INAPP Auditorium
19 dicembre 2022

Intercettare il
cambiamento e
investire nella parità:
nuove policy, vecchie e
nuove sfide?





Su alcuni dati INAPP

- part-time (volontario)
- orari anti-sociali
- Inattività

Ragioni? gli impegni di cura

CORRISPONDENZA TRA «DATI» E DIRITTO VIVENTE

Precarietà del lavoro

Cass. 26/02/2021, n. 5476

Il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza può integrare una discriminazione basata sul sesso atteso che (a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della stessa lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi) ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza.

...SEGUE..

- **Disparità trattamento retributivo (discriminazione indiretta)**

Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 22/10/2018, n. 26663

Nel periodo di "effettivo servizio" previsto dagli accordi aziendali applicabili ai dipendenti di Unicredit s.p.a. per il riconoscimento del "premio fedeltà" va computato il congedo facoltativo per maternità, quale interpretazione delle clausole contrattuali che, non solo non viola i canoni ermeneutici di cui agli artt. 1362 e 1369 c.c. ma è l'unica compatibile con il principio di non discriminazione e, come tale, atta ad evitare la nullità delle predette clausole, secondo il disposto dell'art. 1367 c.c.

...SEGUE..

- **Orari antisociali**

Tribunale Bologna, Decreto n. 7559 del 31 dicembre 2021

La nuova organizzazione dell'orario di lavoro adottata dalla LIS determina, nel suo complesso, una discriminazione indiretta in danno dei genitori lavoratori (soggetti portatori del fattore di rischio costituito dalla maternità o paternità, v. art. 25, co. 2-bis d.lgs. n. 198/2006), e, in particolare, delle lavoratrici madri (soggetti che cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità).

...SEGUE..

- **Orari antisociali**

- Trib. Firenze 22 ottobre 2019

E' notorio che le lavoratrici-madri, specialmente se con figli in età da scuola dell'infanzia, materna o primaria, si trovano frequentemente a dover far fronte a impellenti e imprevedibili esigenze connesse all'accudimento della prole, le quali possono anche comportare l'improvvisa necessità di ritardare l'ingresso al lavoro o anticiparne l'uscita, è prevedibile, sulla base del senso comune e della comune esperienza

...SEGUE..

Assunzioni

Decreto T. Roma 23.03.2022, RG n. 35684

sentenza *Dekker* secondo cui «(...) un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso (...)» (Corte di giustizia, 8.11.1990, C-177/88) e la sentenza *Silke* per la quale «(...) l'applicazione delle disposizioni relative alla tutela delle donne incinte non può comportare un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro di una donna incinta, dimodoché impedisce ad un datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di una candidata incinta per il fatto che un divieto di lavoro dovuto a tale stato di gravidanza gli impedirebbe di assegnarla, fin dall'inizio e per il periodo di gravidanza, al posto a tempo indeterminato da coprire (...)» (Corte di giustizia, 03.02.2000).

**GLI INTERVENTI
NORMATIVI PIÙ RECENTI**

- La direttiva europea n. 1158/2019
- La legge 162 del 2021
- La legge di bilancio 2021
- Il d.lgs. 105 del 2022
- La legge di bilancio 2022



La Direttiva Europea approvata il 20 giugno 2019, n.1158, considerando 10 scrive «l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sotto-rappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite».



La legge 162 del 2021

Il report sull'occupazione nelle aziende;

La certificazione di genere;

ART. 46 DLGS 198 DEL 2006

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

CERTIFICAZIONE PARITA'
ART. 46 BIS D.LGS. 198 DEL
2006

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità



La legge di bilancio 2021

Congedo obbligatorio di paternità



D.Lgs. n. 105 2022

Congedo obbligatorio di paternità

Congedi parentali

Smart working

Care-givers

Nozione di discriminazione e apparato sanzionatorio



La legge di bilancio 2022

La disposizione prevede l'incremento dal 30% all'80% dell'indennità per **congedo parentale per le lavoratrici dipendenti** nel limite massimo **di** un mese da usufruire entro il sesto anno **di** vita del figlio con riferimento alle lavoratrici che terminano il periodo **di congedo di maternità** successivamente al 31 dicembre **2022**.



Asimmetria tra legge e comportamenti sociali?

Il diritto muto prevale sulle norme?



Grazie a tutte/i
Micaela Vitaletti