



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

MATERNITA', PATERNITA' E LAVORO

LA VIGILANZA SU PARI OPPORTUNITA' E DISCRIMINAZIONI DI GENERE



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La **VIOLAZIONE DEI DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE** di cui al
Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006):

- nell'accesso al lavoro (subordinato, autonomo o di altro tipo), alla formazione e promozione professionale e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
- relativa al trattamento retributivo (art. 28)
- nella prestazione svolta (mansioni e qualifica) e progressione di carriera (art. 29)
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)

é punita (art. 41 del D.Lgs. 198/06) con



l'AMMENDA DA €250 A €1.500(*)

(*) sanzione depenalizzata dal D.Lgs. 8/2016:
a decorrere dal 6/2/2016 si applicherà la



SANZIONE AMMINISTRATIVA DA € 5.000 a € 10.000

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151 /2001

La **VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE** per ragioni legate allo **stato di gravidanza**, ovvero di **maternità** o **paternità**, anche adottive, compresa la titolarità o l'esercizio dei **diritti connessi**, sancito dall'art. 3 del D.Lgs. 151/2001 e ribadito dall'art. 27, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 198/2006, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 41 del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/06) e, dunque:

é punita con



l'AMMENDA DA €250 A €1.500(*)

(*) sanzione depenalizzata dal D.Lgs. 8/2016:
a decorrere dal 6/2/2016 si applicherà



la **SANZIONE AMMINISTRATIVA DA € 5.000 a € 10.000**

LA VIGILANZA SU PARI OPPORTUNITA' E DISCRIMINAZIONI DI GENERE



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

L' INOTTEMPERANZA

- alla **sentenza** o al **decreto in via d'urgenza** emessi dall'autorità giudiziaria su ricorso promosso dalle consigliere e dai consiglieri di parità ex art. 37 del D.Lgs. 198/2006 per la rimozione di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti **di carattere collettivo**
- al **decreto** o alla **sentenza** emessi dall'autorità giudiziaria su ricorso promosso ex art. 38 del D.Lgs. 198/2006 dal **lavoratore** o da soggetto da lui delegato per la cessazione di comportamento discriminatorio

é punita (artt. 37 e 38 del D.Lgs. 198/06) con



l'AMMENDA FINO A €50.000 o
l'ARRESTO FINO A 6 MESI

(in caso di violazione dell'art. 37 si aggiunge il pagamento di **€ 51** per ogni giorno di ritardo e la **revoca dei benefici** di legge già goduti)

LA VIGILANZA SU PARI OPPORTUNITA' E DISCRIMINAZIONI DI GENERE



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Ove sia accertato che soggetti cui siano stati accordati **benefici pubblici** o siano affidatari di **appalti pubblici** abbiano violato i citati divieti di discriminazione di genere, inoltre, la **Direzione del lavoro** della città metropolitana o ente di area vasta interessata ne dà **notizia al Ministro** competente che adotta le



opportune misure, sino alla **revoca del beneficio** e all'**esclusione per un biennio** da qualsiasi ulteriore concessione di **agevolazioni** e da qualsiasi **appalto**.

LA VIGILANZA SU PARI OPPORTUNITA' E DISCRIMINAZIONI DI GENERE



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

L'**INOTTEMPERANZA** all'**OBBLIGO**, per le aziende con più di 100 dipendenti

- della **REDAZIONE**, con cadenza biennale, di un **RAPPORTO** sulla **SITUAZIONE** del **PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE** rispetto ad assunzioni, formazione, promozione professionale, retribuzione, mobilità, licenziamenti, etc.
- e della **TRASMISSIONE** dell' **RAPPORTO** alle RSA e alle Consigliere regionali di parità

sancito dall'art. 46 del D.Lgs. 198/06

che permanga **anche a seguito di specifico invito** ad adempiervi da parte **della DIL competente**



è punita con la **SANZIONE AMMINISTRATIVA** da **€ 516**
a **€ 2582** (art. 11 DPR 520/1955)

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151 /2001



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

La **VIOLAZIONE** del **DIVIETO** di **ADIBIZIONE AL LAVORO** delle **DONNE** in **ASTENSIONE OBBLIGATORIA** o destinatarie di **PROVVEDIMENTO** di **INTERDIZIONE** di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001 e cioè:

 è punita con l'**ARRESTO FINO A SEI MESI** (art. 18 D.Lgs. 151/2001)

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

- nei **due mesi** precedenti la data presunta del parto
- nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto, se successiva a quella presunta
- nei **tre mesi** dopo la data effettiva del parto
- per un numero di giorni pari a quelli non goduti prima del parto, se avvenuto prima della data presunta, da aggiungersi al periodo di congedo *post partum*

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando la lavoratrice sia adibita a lavori ritenuti gravosi o pregiudizievoli (art. 17, comma 1).

Su attestazione medica che ciò non arrechi pregiudizio alla salute della donna e del nascituro, l'astensione può iniziare da un mese antecedente alla data presunta del parto e finire quattro mesi dopo il parto (art. 20).

L'astensione obbligatoria può essere sospesa, per poi essere goduta alla fine del periodo di sospensione, in caso di documentato ricovero del neonato e per la durata dello stesso (art. 16**bis**).

INTERDIZIONE DAL LAVORO

L'ASL e la DTL, dispongono l'interdizione della lavoratrice dal lavoro, quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), b) e c)

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151/2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La **VIOLAZIONE** del **DIVIETO** di **ADIBIZIONE** delle **DONNE** in **GRAVIDANZA** e **FINO** a **7 MESI DI ETA' DEL FIGLIO** – anche adottivo o in affidamento – al **SOLLEVAMENTO PESI** e a **LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI, INSALUBRI** (indicati dal **DPR 1026/1976** e **smi**) sancito dall'art. 7 del D.Lgs. 151/2001



è punita con l'**ARRESTO FINO A SEI MESI**

La lavoratrice ha peraltro diritto ad essere adibita ad **altre mansioni**, con **conservazione** della **qualifica** e della **retribuzione** già attribuite.

Lo spostamento ad altre mansioni può essere disposto dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro anche quando, pur al di fuori delle lavorazioni di cui al DPR 1026/1976, le condizioni di lavoro o ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della donna.

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151/2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La **VIOLAZIONE** del **DIVIETO** di **ADIBIZIONE** delle **DONNE** in **GRAVIDANZA** e in **ALLATTAMENTO ALL'ESPOSIZIONE** a **RADIAZIONI IONIZZANTI** sancito dall' art. 8 del D.Lgs. 151/2001 (largamente riconducibile alla esposizione di cui all'**Allegato A lett. d)** – esposizione in gravidanza e per 7 mesi dopo il parto – prevista dall'art. 7).

 è punita con l'**ARRESTO FINO A SEI MESI**

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151 /2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La **VIOLAZIONE** del **DIVIETO** di **ADIBIZIONE** delle donne in **GRAVIDANZA** e **FINO** al compimento di **1 ANNO DI ETA' DEL FIGLIO** - anche adottivo o in affidamento - al **LAVORO NOTTURNO** sancito dall'art. 53 del D.Lgs. 151/2001



è punita con l'**ARRESTO** da 2 a 4 mesi
o con l'**AMMENDA** da 516 a 2.582
(art. 18**bis**, comma 1, D.Lgs. 66/2003)

L'ATTIVITA' PROVVEDIMENTALE SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' EX D.LGS. 151/2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

IL DL. n.5 del 09/02/2012, convertito con legge 4 aprile 2012 n.35, nel riformulare l'art. 17 del D. Lgs. 151/01, ha ripartito l'attività provvedimentale in materia di tutela delle lavoratrici madri tra

ASL

e

DTL

L'ATTIVITA' PROVVEDIMENTALE SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' EX D.LGS. 151/2001

COMPETENZE ASL

rilascio dei provvedimenti di
Interdizione dal lavoro
ai sensi dell'art. 17, secondo comma, lett. a):

- in presenza di gravi complicanze della gravidanza
- in caso di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

L'ATTIVITA' PROVVEDIMENTALE SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' EX D.LGS. 151/2001

COMPETENZE DTL

rilascio dei provvedimenti di
Interdizione dal lavoro
ai sensi dell'art. 17, secondo comma, lett. b) e c)
ove, all'esito dell'accertamento ispettivo:

- le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino
- la lavoratrice non possa essere adibita a mansioni diverse da quelle pregiudizievoli



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151/2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Ogni **RIFIUTO, OPPOSIZIONE o OSTACOLO** all'esercizio dei diritti connessi al **CONGEDO PARENTALE** di cui agli artt. 32-37 del D.Lgs. 151/2001 e al **CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO** di cui agli artt. 47-51 del D.Lgs. 151/2001 e la **VIOLAZIONE delle disposizioni sui RIPOSI GIORNALIERI** della madre e del padre nel primo anno di vita del bambino di cui agli artt. 39-41 del D.Lgs. 151/2001



sono puniti (artt. 38, 46 e 52 del D.Lgs. 151/2001) con la **SANZIONE AMMINISTRATIVA da €516 a € 2.582**

LA VIGILANZA SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' EX D.LGS. 151 /2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La **VIOLAZIONE** del **DIVIETO** di **LICENZIAMENTO**

- delle lavoratrici in **GRAVIDANZA** e fino al compimento di **1 ANNO DI ETA' DEL FIGLIO** - anche adottivo o in affidamento;
- della lavoratrice madre o del lavoratore padre causato dalla domanda o dalla fruizione del **CONGEDO PARENTALE** e per la malattia del bambino

e l'**INOSSERVANZA** del **DIRITTO** al **RIENTRO** e alla **CONSERVAZIONE** del **POSTO** al **TERMINE** del periodo di **INTERDIZIONE OBBLIGATORIA** e di permanenza in esso fino al compimento di **1 ANNO** di **ETA' del FIGLIO** - anche adottivo o in affidamento

rispettivamente sanciti dall'art. 54 e 56 del D.Lgs. 151/2001



sono punite con la **SANZIONE AMMINISTRATIVA**
da **€ 1.032 a € 2.582**
(art. 54, comma 8, D.Lgs. 151/2001)

STRUMENTI UTILI ALLA VIGILANZA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' E TUTELA DELLA MATERNITA' /PATERNITA'



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Da una ricognizione dei risultati della vigilanza sulle pari opportunità e tutela della maternità e paternità relative all'anno 2015 e delle modalità operative connesse all'accertamento delle violazioni è emerso che:

- Le verifiche che hanno consentito di rilevare inosservanze della normativa di riferimento sono scaturite in larga parte da denunce delle stesse lavoratrici, da segnalazioni sindacali e dalle informazioni fornite dalle Consigliere di parità ;
- In molti casi, le violazioni sono accertate in occasione di ispezioni attivate a seguito di richieste di interdizione al lavoro per lavoratrici madri adibite ad attività pericolose, faticose o insalubri ex art. 17 D.lgs. 151/2001 ;
- In alcuni casi, rilevate alcune carenze del DVR, gli ispettori hanno effettuato controlli più approfonditi che hanno consentito di rilevare e contestare violazioni in materia;
- Talvolta si è partiti dall'analisi della composizione dell'organico aziendale, facendo particolare attenzione al numero delle lavoratrici in forza nella fascia di età maggiormente a rischio di discriminazione (16-45 anni);
- In alcuni casi l'attività di intelligence è partita dall'analisi dei dati dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/06;
- Talvolta si sono tratti utili spunti dall'analisi dei dati sulle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali
- I settori maggiormente interessati sono quelli dei pubblici esercizi e del manifatturiero.

LA COLLABORAZIONE CON IL COMITATO NAZIONALE
PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITA' DI
TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA'
TRA LAVORATORI E LAVORATRICI E CON LE
CONSIGLIERE E I CONSIGLIERI DI PARITA' DI CUI AGLI
ARTT. 8 E 12 DEL D.LGS. 198/2006



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Il **Comitato** può richiedere a DIL e DTL di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile (art. 10 D.Lgs. 198/06).

Le **Consigliere** e i **Consiglieri di parità** provvedono alla rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le DIL e le DTL, al fine di svolgere funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni e per realizzare iniziative formative (art. 15 D.Lgs. 198/06).

DISCIPLINA SULLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001

L'art. 55 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dalla L. 92/2012, stabilisce che le **DIMISSIONI** e la **RISOLUZIONE CONSENSUALE** del rapporto di lavoro intervenute durante il **periodo di gravidanza** e durante i **primi tre anni di vita del bambino** (o di sua accoglienza in famiglia in caso di adozione o affidamento) devono essere **CONVALIDATE** - a pena di inefficacia - dal **servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente**.

L'art. 12 del D.Lgs. 80/2015 ha chiarito che, ove le dimissioni siano presentate **nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento** (durante la gravidanza e nel primo anno di vita del bambino), spettano le **indennità** previste in caso di licenziamento e il lavoratore/la lavoratrice che si dimetta in tale periodo **non è tenuto/a a dare il preavviso**.

Nei due anni successivi, l'indennità di licenziamento è riconosciuta solo in caso di **dimissioni per giusta causa**: mancata corresponsione retribuzione, molestie, mobbing, notevoli modifiche condizioni di lavoro, etc).



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

IL MONITORAGGIO SULLA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001

La DTL, in sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, nel corso del **colloquio** teso a **verificare la genuinità del consenso** della lavoratrice/del lavoratore e smascherare possibili situazioni di discriminazione che potrebbero aver indotto la lavoratrice/il lavoratore alle dimissioni o al consenso alla risoluzione del rapporto ovvero ipotesi di vere e proprie pressioni alla prestazione di detto consenso, acquisisce una **serie di informazioni utili** all'analisi del **fenomeno** e, in taluni casi, anche alla programmazione dell'attività di **vigilanza**.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DATI SULLE CONVALIDA DELLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001 ANNO 2014

- +3% delle convalide (**26.333** rispetto alle 23.666 del 2013)
- **85%** (22.480) lavoratrici e **15%** (3.853) lavoratori
- **57%** tra 26 e 35 anni di età
- **88%** con anzianità di servizio fino 10 anni
- **58%** in aziende fino a 15 dipendenti
- **62%** al nord, **24%** al centro e **14%** al sud
- **83%** italiani, **10%** extracomunitari, **7%** comunitari
- **98** mancate convalide (+ **88%** rispetto alle 52 del 2013)



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

IL MONITORAGGIO SULLA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001

AGGIORNAMENTO DELLA MODULISTICA DI CONVALIDA

SEZIONE INFORMATIVA

- Diritto a fruire del **congedo parentale su base oraria** (art. 32 D.Lgs 151/2001, come modificato dall'art. 7 D.Lgs 80/2015)
- Diritto alla **trasformazione in part time (max 50%)** – in alternativa al congedo (art. 8, c. 7, D.Lgs 81/2015)
- Diritto all'**indennità di licenziamento** in caso di dimissioni fino al compimento del primo anno di vita del figlio (art. 12 D.Lgs 80/2015) o in caso di dimissioni per giusta causa

IL MONITORAGGIO SULLA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001

AGGIORNAMENTO DELLA MODULISTICA DI CONVALIDA

SEZIONE RELATIVA ALLE MOTIVAZIONI

- **Inserimento** di motivazioni relative a:
 - **organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole**
 - **mutamento della sede di lavoro e delle mansioni**
- **Eliminazione** delle ipotesi di:
 - **chiusura/cessazione dell'azienda è stata eliminata (in realtà si tratta di licenziamento per g.m.o.) e mantenimento della sola ipotesi di trasferimento dell'azienda con mutamento delle condizioni di lavoro (e l'avvertenza che in caso di notevoli sostanziali modifiche le dimissioni possono considerarsi per giusta causa, con connesso diritto all'indennità)**
 - **desiderio di cura esclusiva della prole (possibile dissimulazione di cause connesse a fattispecie discriminatorie): ove genuina, l'ipotesi può rientrare in "altro"**



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

IL MONITORAGGIO SULLA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI AI SENSI DELL'ART. 55 DEL D.LGS. 151/2001



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

AGGIORNAMENTO DELLA MODULISTICA DI CONVALIDA

REPORTISTICA

- **Disaggregazione** del dato per genere anche con riferimento al numero dei figli e alla loro età
- **Esclusione** del computo della mancata convalida in caso di **incompetenza territoriale** della DTL (radicata sul luogo di residenza o di lavoro della lavoratrice/del lavoratore)
- Esplicitazione delle **motivazioni della mancata convalida**:
 - Mancata genuinità del consenso
 - Mancanza di adeguata/completa conoscenza dei propri diritti, acquisiti solo a seguito del colloquio in DTL
 - altro

LE NUOVE MODALITA' DI COMUNICAZIONE TELEMATICA DELLE DIMISSIONI E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO EX ART. 26 DEL D.LGS. 151/2015



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

FERMA RESTANDO LA DISCIPLINA SULLE DIMISSIONI DI LAVORATORI MADRI E LAVORATORI PADRI DI CUI ALL'ART. 55 del D.Lgs 151/2001,

a decorrere dal 12 marzo 2016, le **dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** sono redatte, a pena di inefficacia, **esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli ministeriali da trasmettere **al datore di lavoro e alla DTL** competente a cura del lavoratore interessato, che a tal fine può anche avvalersi di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione (art. 26 del D.Lgs. 151/2015).

Le dimissioni e la risoluzione consensuale **possono essere revocate entro 7 giorni** con le medesime modalità telematiche.

Le specifiche modalità di comunicazione telematica sono dettate dal **DM del 15 dicembre 2015**, pubblicato in G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016.

La nuova procedura sostituisce quella dettata dall'art. 4, commi 17-23**bis**, della L. 12/2012 (L. Fornero) ed è parimenti mirata al contrasto del fenomeno delle **dimissioni in bianco**.

LE SANZIONI PER L'ALTERAZIONE DEI MODULI PER LA COMUNICAZIONE TELEMATICA DELLE DIMISSIONI E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO EX ART. 26 DEL D.LGS. 151/2015

Al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco o comunque estorte, l'art. 26, comma 5, del D.Lgs 151/2015 stabilisce che:

salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che **ALTERI i MODULI** per la **COMUNICAZIONE TELEMATICA** delle **DIMISSIONI** e della **RISOLUZIONE CONSENSUALE** del rapporto di lavoro

 è punito con la **SANZIONE AMMINISTRATIVA**
da € 5.000 a € 30.000



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*