



***L'AZIONE ISPETTIVA DI CONTRASTO
ALLE DISCRIMINAZIONI: PRESIDIO
SANZIONATORIO E POTERI DEGLI
ISPETTORI DEL LAVORO***

2 luglio 2025

***IL LAVORO FEMMINILE NELLA PROVINCIA DI
RIMINI: FACCIAMO IL PUNTO E ANCHE LA TRAMA***

Dott. Raffaele Covino*

Dirigente dell'Ispettorato del lavoro di Rimini-Forlì-Cesena

****Attività svolta ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 124/04***

GENESI E MISSION ISTITUZIONALE DELL'INL

E' un'agenzia istituita nel 2015 e operativa dal 1° gennaio 2017.

Opera attraverso gli Uffici distribuiti capillarmente sul territorio (ITL), coordinati da tre Direzioni Interregionali.

La missione istituzionale dell'INL si sostanzia nell'attività di *“Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, previdenziale, assicurativa e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”*

Costituisce punto di riferimento per l'informazione, l'interpretazione e l'applicazione della normativa di competenza

Svolge procedure conciliative e rilascia autorizzazioni, abilitazioni e certificazioni

Mediante lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza è garante della legalità

I POTERI DEGLI ISPETTORI

Agli UPG (Ispettori del Lavoro)* sono attribuiti i seguenti poteri:

1. Accesso (art. 20 L. 833/78; art. 8 DPR 520/55);
2. Accertamento;
3. Perquisizione** (art. 352 c.p.p.);
4. Sequestro probatorio e conservativo* (artt. 354 e 321 c.p.p.);
5. Impartire prescrizioni (art. 20, D.lgs. 758/94 e art. 15, D.lgs. 124/04).
6. Sospensione dell'attività imprenditoriale (Art. 14, D. Lgs. 81/2008);
7. Potere di disposizione (all'art. 14, del D.Lgs. n. 124/2004)



L'EFFETTIVITÀ DELLE TUTELE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'effettività delle tutele della parità di genere e il contrasto alle discriminazioni muove anche dalle misure sanzionatorie che l'ordinamento riesce a prevedere e ad applicare nei confronti dei datori di lavoro e dei sistemi aziendali che violano gli obblighi e non riconoscono i diritti posti a presidio delle garanzie di protezione valorizzate.

In particolare, il quadro punitivo distingue:

1. le condotte penalmente rilevanti del datore di lavoro che non dà seguito agli ordini giudiziali di rimozione delle discriminazioni
2. dai comportamenti sanzionati in via amministrativa per le discriminazioni attuate in modo diretto o indiretto dalla selezione preassuntiva alle diverse fasi di svolgimento del rapporto di lavoro



DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione **ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera



ONERE DELLA PROVA

Art. 40 D. Lgs. n. 198/2006

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

NON STABILISCE UN'INVERSIONE DELL'ONERE PROBATORIO, MA SOLO UN'ATTENUAZIONE DEL REGIME ORDINARIO



DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Costituisce discriminazione diretta **qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento**, nonché l'**ordine** di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Si ha discriminazione indiretta quando **una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento**, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, **apparentemente neutri** mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, **salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa**, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

ESTENSIONE DEL SINDACATO GIUDIZIALE

Verifica se una disposizione apparentemente neutra pone lavoratrici e lavoratori «in posizione di particolare svantaggio» rendendola gravosa se non addirittura impraticabile (Caso cambio appalto)

1.1 La configurabilità di una discriminazione diretta si fonda sulla **prova di un collegamento diretto tra fattore di rischio e condotta contestata.**

1.2 Nella discriminazione indiretta *l'animus discriminandi* non è una componente significativa, quale criterio univoco, essendo **necessario il complessivo apprezzamento del caso concreto.**

AZIONI DI CONTRASTO: LA TUTELA PENALE

- Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni **COLLETTIVE** (Art. 37, c. 3 e 4, D. Lgs. n. 198/2006);
- Inottemperanza agli ordini di rimozione delle discriminazioni **INDIVIDUALI** (Art. 38, c. 1-3, D. Lgs. n. 198/2006);

L'Ispettore del lavoro, in funzione di UPG, adotterà il provvedimento di prescrizione obbligatoria in quanto trattasi di reati contravvenzionali (*di pericolo*) punibili con l'arresto fino a 6 mesi o ammenda fino a €.
50.000

AZIONI DI CONTRASTO: GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

- Discriminazione all'accesso al lavoro (sentenza CGUE C-177/88, *Dekker* – Rifiuto assunzione per gravidanza);
- Discriminazione fondata sullo *status* personale: matrimoniale, di famiglia o di gravidanza;
- Discriminazione per orientamento, formazione e aggiornamento;
- Discriminazione in materia di retribuzione;
- Discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e carriera;
- Discriminazioni in materia di prestazioni previdenziali, comprese quelle complementari collettive;
- Discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.

Sanzione amministrativa pecuniaria di €. 5.000 a €. 10.000 in base all'art. 1, commi 1 e 5, lett. a), del D.Lgs. n. 8/2016



FONTI PROPULSIVE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA

AMBITI DI ANALISI:

- R.I. e/o segnalazione delle OO.SS.
- Nel corso delle vigilanze ispettive
- Richieste delle Consigliere di Parità
- In sede di convalida di dimissioni ex art 55 D. Lgs n. 151/2001
- Nel contesto del rilascio dei provvedimenti di interdizione della lavoratrice dal lavoro o di adibizione della stessa a mansioni confacenti
- Nella disamina del rapporto biennale (novità DDL 2418/2021 - L 162/2021 in vigore dal 3/12/2021)
- Negli interventi di prevenzione e promozione finalizzata al rispetto della normativa lavoristica e previdenziale ex art 8 D.Lgs n. 124/2004



RICHIESTA D'INTERVENTO

Per segnalare irregolarità in relazione al proprio rapporto di lavoro, il/la lavoratore-ice può:

- Recarsi presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per la provincia in cui è ubicata la sede di lavoro («ispettore di turno»)
- Inviare una denuncia (RI) all'ufficio allegando la documentazione a sostegno della propria richiesta

In caso di denuncia di discriminazione, l'Ispettore del lavoro e la Consigliera di parità **CONDIVIDONO** le informazioni e si **CONSULTANO** per stabilire le migliori soluzioni operative al fine di eliminare le discriminazioni e, ove possibile, salvaguardare il posto di lavoro



LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI



La lavoratrice e il lavoratore che intendono rassegnare le dimissioni devono preliminarmente notificare al datore di lavoro, a mezzo lettera consegnata a mano o inviata tramite raccomandata a/r o posta elettronica certificata, la comunicazione con la quale manifestano la volontà di rassegnare le dimissioni durante il periodo protetto, precisando contestualmente la data relativa all'ultimo giorno di lavoro.



In base agli articoli 54 del D.lgs. 151/2001 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del/della bambino/a. Il divieto di licenziamento di trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore.



A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

A CHI E' RIVOLTO?

- alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- alla lavoratrice e al lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino;
- alla lavoratrice o al lavoratore, nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, del D.Lgs. n. 151/2001;
- alla lavoratrice durante il periodo compreso tra la richiesta di pubblicazione del matrimonio ed un anno dopo la celebrazione (ex art.35, comma 4, D. Lgs. n. 198/2006)

FUNZIONE CONCILIATIVA DEGLI IITTL

Funzione conciliativa mediante
l'assistenza della Consigliera/e di
Parità:

1. Tentativo di conciliazione ex
art 410 cpc presso ITL
2. Conciliazione monocratica ex
art 11 D. Lgs. n. 124/2004

RAPPORTO DI GENERE

PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE

➤ Le aziende che occupano oltre 50 dipendenti devono redigere, ogni 2 anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Su base volontaria per le aziende con meno di 50 dipendenti

OMESSO INVIO: intervento ITL con procedura di diffida e disposizione (sanzione € 515 a € 2580).

RAPPORTO MENDACE o INCOMPLETO: verifica veridicità ITL (sanzione da € 1000 a € 5000)

➤ **CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE:** procedura finalizzata ad attestare, da parte di organismi specificamente accreditati, 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.

BENEFICI:

1. Contributivi
2. Premialità legate al Codice dei contratti pubblici



PRINCIPALI CRITICITA' RILEVATE

- Mancata conoscenza dei diritti e doveri, in capo a ciascuna delle due parti, correlati alle diverse fasi del rapporto di lavoro: dall'instaurazione, allo svolgimento fino alla risoluzione. Disinformazione che non migliora il clima interno
- INL: Informazione tramite gli URP, ma anche attraverso gli appositi sportelli digitali o telefonici.



ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
RIMINI-FORLI'-CESENA

Pec: ITL.Rimini-ForliCesena@pec.ispettorato.gov.it

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**