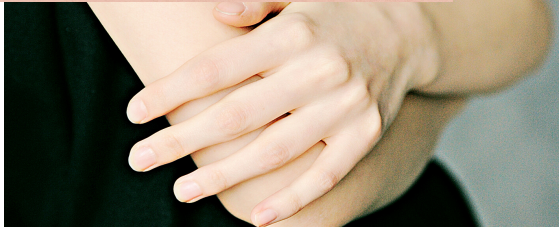


# VADEMECUM

**Discriminazioni di genere, molestie e molestie sessuali.  
Come riconoscerle e come difendersi.**



OFFICIO DELLA CONSULENZA DI PARITA'



REGIONE BASILICATA

*Volare solo chi  
osa farlo*

Vademecum



UFFICIO DELLA CONSOLAZIONE DI PARMA



REGIONE BASILICATA

Elaborazione a cura dell'Avvocata Ivana Enrica Pipponzi Consigliera di Parità della  
Regione Basilicata

Con il supporto della Dottoressa Domenica Lomazzo  
Consigliera di Parità della Regione Campania

Progetto grafico e comunicazione a cura di Simona Bonito



**REGIONE BASILICATA**

*A mia madre,  
che mi ha sempre spronata a non dipendere economicamente dagli uomini.*

## Indice

Prefazione	pag.5
Premessa	pag.6
La normativa che regola le discriminazioni di genere	pag.7
Definizione di discriminazione di genere sui luoghi di lavoro	pag.7
Casistica di condotte discriminatorie di genere	pag.7
Tipologie di discriminazioni di genere	pag.8
Attività discriminatoria: soggetti a cui chiedere tutela	pag.9
Come agisce la consigliera di parità contro le discriminazioni	pag.9
Molestie e molestie sessuali sui luoghi di lavoro	pag.11
Tutele per i soggetti che denunciano molestie e molestie sessuali sui luoghi di lavoro	pag.11
Condotte che possono considerarsi molestie e molestie sessuali sui luoghi di lavoro	pag.12
Effetti sulle vittime di molestie	pag.12
Condotte da adottare se si è vittima di molestie sul posto di lavoro	pag.13
Tutela giuridica	pag.13
Mobbing e straining	pag.14
Discriminazioni sul lavoro delle persone LGBTQI+	pag.16
Conclusioni	pag.19



## Prefazione

Il presente lavoro costituisce un valido e utile strumento per tutti gli attori attivi nel mondo del lavoro finalizzato a riconoscere e, perciò, **contrastare** l'odioso fenomeno delle **discriminazioni di genere** sul posto di lavoro.

E' inaccettabile che ancora oggi si debba parlare di **discriminazioni sul lavoro** e, ancor peggio, che si debbano registrare simili azioni.

Non sfugge a nessuno come tali condotte si riverberino negativamente sull'intera società.

La discriminazione verso una lavoratrice costringe spesso la stessa – per l'assenza di welfare adeguato - a scegliere se abbandonare il posto di lavoro o a rinunciare alla maternità.

E' evidente come, sempre collegandosi alla maternità, la lavoratrice spesso subisca le connesse ulteriori discriminazioni quanto al divario retributivo (minori ore lavorate, maggiore accesso al part time, minori scatti retributivi, minori contributi versati, pensione più bassa).

La sottovalutazione di questi fenomeni fa sì che essi vengano considerati solo come fatti privati della lavoratrice o del lavoratore discriminati, e non come una piaga che riguarda l'intera società.

Infatti, essi sono tra le cause fondanti del fenomeno della denatalità con evidente impatto sul sistema pensionistico e sanitario (chi pagherà, ad esempio, le future pensioni o l'assistenza degli anziani se non ci sono bambini?).

Altro fenomeno sottovalutato nel passato riguarda le molestie sul posto di lavoro.

Come classe dirigente abbiamo il dovere di attuare tutti gli sforzi normativi messi in campo sin'ora e sostenere l'azione dei soggetti deputati al contrasto di ogni forma di discriminazione.

Per tale motivo plaudo all'iniziativa della **Consigliera regionale di parità, Ivana Pipponzi**, che pur essendo organismo di nomina Ministeriale, è attestata, per lo svolgimento delle sue funzioni di contrasto alle discriminazioni di genere ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, presso l'Assessorato alle Attività produttive, Lavoro, Formazione e Sport che mi onoro di rappresentare.

La Consigliera di parità rappresenta un presidio di legalità che va sostenuto e per cui la diffusione del presente **Vademecum** è una delle azioni che il mio assessorato mette in campo.

**Francesco Cupparo**

**Assessore alle Attività produttive, Lavoro, Formazione e Sport**



## Premessa

L'uguaglianza senza discriminazione di genere è un principio che lentamente sta divenendo patrimonio culturale della nostra società. Peraltro, l'attuale sistema normativo posto a tutela dei principi costituzionali di non discriminazione, di parità delle opportunità e di trattamento tra uomini e donne, testimonia - con sempre maggiore evidenza - un fondamentale mutamento di prospettiva nella valutazione delle problematiche attinenti al genere. Nonostante ciò le donne rappresentano, in larga misura, la parte della società che subisce ancora i danni collegati al precariato, alla disoccupazione, alle disparità di accesso al lavoro, alla carriera e di retribuzione (anche a fronte di uguale lavoro), alla mancanza dei servizi assistenziali ed alla carenza di strutture a supporto della famiglia e dei figli.

Persiste, inoltre, uno stringente divario quanto alla presenza femminile nelle istituzioni e nei consessi decisionali. Una triste realtà che registra la precaria esigibilità dei diritti conquistati dalle donne e che richiede attive politiche di genere, specie nel mondo del lavoro, da parte dei soggetti deputati a realizzarle.

Solo adottando le tanto auspiccate politiche attive di genere, volte ad eliminare ogni forma di discriminazione, si potrà contribuire alla costruzione di una società più giusta ed inclusiva.

E' necessario realizzare una diversa organizzazione sociale che sia in grado di offrire concretamente a donne e uomini le stesse opportunità, dove il carico familiare sia condiviso in famiglia e nella società; quindi, più servizi a supporto della famiglia, maggiori finanziamenti per le politiche family friendly ed un welfare state inclusivo di tutte le diversità.

È necessaria, innanzitutto, una più incisiva rivoluzione culturale che elimini definitivamente pregiudizi e stereotipi che ancora permangono nella nostra società e che costituiscono la base delle discriminazioni di genere, specie nel mondo del lavoro.

Già a partire dalla scuola è necessario insegnare che la pluralità e l'inclusione sono principi primari rientranti nell'alveo dei Diritti Umani, e che le donne sono portatrici di pari diritti inviolabili di autonomia, libertà, autodeterminazione e di preziose differenze.

Per realizzare tutto questo, occorre combinare tutti gli strumenti disponibili (compresa un'efficace attuazione della legislazione vigente in materia) prevedendo l'attiva partecipazione delle parti sociali e delle istituzioni nello studio e nella realizzazione di interventi che, da un lato, favoriscano l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e, dall'altro, siano in grado di arginare ogni forma di discriminazione. Un' ampia ed articolata programmazione integrata, dunque, che contempra la formazione, il lavoro, le politiche sociali, l'educazione civica al rispetto delle differenze, la loro promozione come arricchimento sociale e la concertazione degli interventi pubblici su tutti gli aspetti menzionati.

Attraverso questa breve guida, si intende dare voce alla mia attività di Consigliera di Parità della Regione Basilicata che, quotidianamente, registra il gender gap in tutti gli ambiti della società, specie nel mondo del lavoro ed alla connessa attività di Authority per conto dello Stato, a presidio del principio costituzionale antidiscriminatorio.

**Avvocata Ivana Enrica Pipponzi**

**Consigliera regionale di parità effettiva della Basilicata**



## LA NORMATIVA CHE REGOLA LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

L'ordinamento giuridico italiano disciplina le discriminazioni di genere attraverso il d.lgs.198/06 (artt. 25 e seguenti)c.d. "Codice delle pari opportunità", come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.

### DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO

Si ha discriminazione di genere sul posto di lavoro quando vi è una differenza di trattamento tra uomini e donne sui luoghi di lavoro (settori pubblici o privati), con riguardo a:

- accesso all'occupazione ed al lavoro (sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo di attività ed a tutti i livelli della gerarchia professionale), promozione, attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione nella carriera;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, di perfezionamento e di riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali e di orientamento (sia quanto all'accesso che ai contenuti);
- licenziamento;
- retribuzione;
- affiliazione ed attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro o in qualunque organizzazione, i cui membri esercitano una particolare professione, nonché prestazioni erogate da tali organizzazioni;
- accesso alle prestazioni previdenziali e alle forme pensionistiche;
- ogni comportamento pregiudizievole posto in essere verso una persona lesa da una discriminazione, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (c.d. "vittimizzazione").

### CASISTICA DI CONDOTTE DISCRIMINATORIE DI GENERE

- test di gravidanza al momento dell'assunzione;
- colloqui, in sede di assunzione, in cui venga chiesto se la candidata sia sposata o se abbia figli o se abbia intenzione di averne;
- rifiuto di assunzione perché la candidata è una donna;
- licenziamento a causa di matrimonio;
- rifiuto di assunzione perché il lavoro prevede orari notturni o particolari tipologie contrattuali di lavoro; rifiuto di assunzione se la candidata è incinta;
- rifiuto di assunzione perché il lavoro è pesante (se non è previsto dal contratto collettivo);
- provvedimenti datoriali che escludono i periodi di maternità dalla base di calcolo per la corresponsione di benefici economici ai dipendenti;
- molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro.





## TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Ai sensi dell'art. 25 del Codice delle pari opportunità, le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro si distinguono in: **dirette** e **indirette**.

### Discriminazioni dirette

*"Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento (o l'ordine di porre in essere) che produca un effetto pregiudizievole discriminando 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";*

*"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".*

Ipotesi tipiche:

1. rifiuto del datore di lavoro di assumere una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza;
2. non prorogare il rapporto di lavoro ad una lavoratrice con contratto a tempo determinato nel periodo di maternità laddove ad altri soggetti nelle medesime condizioni contrattuali viene fatto.

### Discriminazioni indirette

*"Costituisce discriminazione indiretta, una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, che mettano o possono mettere i lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle lavoratrici e viceversa, salvo che si tratti di requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".*

Ipotesi tipiche:

1. avviso pubblico con richiesta di possesso di requisiti non pertinenti e non necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa (es. richiesta possesso Patente B per lo svolgimento del lavoro di Assistente Sociale);
2. avviso per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO), che non tiene conto delle assenze legate alla maternità o alla paternità (ovvero nel periodo di protezione previsto dalla normativa vigente in materia);
3. avvisi pubblici che richiedono il possesso di determinati requisiti (fisici, professionali, esclusione di tipologie contrattuali come, ad esempio, il part time, ecc.) non pertinenti alle mansioni da svolgere e/o che avvantaggino un lavoratore rispetto ad una lavoratrice o viceversa, oppure un gruppo di lavoratrici o lavoratori rispetto ad un altro in posizione analoga.

Vi è inoltre, una distinzione tra discriminazioni **INDIVIDUALI** e **COLLETTIVE**.

Le discriminazioni di genere si dicono **individuali** quando colpiscono una singola lavoratrice o un singolo lavoratore. Le discriminazioni di genere sono, invece, **collettive** quando colpiscono una pluralità di lavoratrici o di lavoratori.

### Discriminazioni collettive

La discriminazione collettiva è un'assunzione di atti, contratti, comportamenti che, discriminando i lavoratori in base al genere di appartenenza, producono un danno o comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di lavoratori di genere diverso, in condizioni analoghe ad una pluralità di lavoratori o di lavoratrici.

Ipotesi tipiche:

1. il datore di lavoro rimborsa ai soli lavoratori le spese scolastiche per i figli, escludendo le lavoratrici;
2. avvisi pubblici che contemplano il possesso di determinati requisiti (altezza, professionali, esclusione di tipologie contrattuali come, ad esempio, il part time, ecc.) non pertinenti alle mansioni da svolgere e /o che avvantaggino un gruppo di lavoratori o lavoratrici rispetto ad un altro;
3. nella ristrutturazione e riorganizzazione aziendale si procede alla esternalizzazione di servizi svolti prevalentemente da un genere (ad esempio, un centro commerciale procede all'esternalizzazione di mansioni svolte prevalentemente dalle donne: il lavoro delle addette alla cassa).



## ATTIVITÀ ANTIDISCRIMINATORIA: SOGGETTI A CUI CHIEDERE TUTELA

I soggetti cui è possibile rivolgersi per denunciare una discriminazione di genere subito sono:

- la Consigliera di Parità, quale Authority e pubblico ufficiale a tutela del principio costituzionale antidiscriminatorio ai sensi degli artt. 36 e ss. del d.lgs. 198/2006; le Organizzazioni sindacali delegate dalla lavoratrice o dal lavoratore;
- i C.U.G. ("Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") costituiti presso le Pubbliche Amministrazioni.

## COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

La Consigliera di parità opera sul territorio offrendo una concreta ed adeguata assistenza ogni qualvolta una lavoratrice o un lavoratore denuncia una violazione della normativa nel corso dello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

La Consigliera di parità, nella massima privacy sostiene la lavoratrice o il lavoratore 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 la controversia ed evitare onerose attività processuali) oppure **ricorrendo in giudizio** innanzi al Giudice del Lavoro, al Tar, sia su delega della lavoratrice o del lavoratore, o intervenendo ad adiuvandum nei giudizi da loro promossi.

Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli da 36 a 41 del Codice delle pari opportunità.

La Consigliera regionale di parità è competente per legge a trattare sia le discriminazioni individuali che quelle collettive.

### a. Conciliazione – Azione informale

La Consigliera di parità, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice o del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione.

Può convocare il datore di lavoro al fine di verificare i fatti denunciati e trovare, quando è possibile, un accordo.

Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro e, dunque, trovare una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice o del lavoratore e migliori il clima aziendale.

Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalle Consigliere di parità ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Per rendere la conciliazione immediatamente esecutiva, essa può essere depositata presso la Direzione territoriale del lavoro.

### b. Conciliazione – ex art. 410 c.c. art. 66 d.lgs 165/2001

Trattasi di uno strumento finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti lavoristici presso la Direzione territoriale del lavoro davanti ad una Commissione di conciliazione; può essere promosso sia dalla lavoratrice o dal lavoratore che dalla Consigliera di parità (provinciale o regionale) su delega della lavoratrice o del lavoratore, in caso di denuncia di una discriminazione di genere.

Nel caso vi sia un sospetto di licenziamento discriminatorio è importante la presenza della Consigliera di parità, in grado di evidenziare ogni elemento caratterizzante la presunta discriminazione di genere.

Laddove il tentativo di conciliazione non vada a buon fine, viene redatto un verbale di mancato accordo e la lavoratrice o il lavoratore può rivolgersi al Giudice del lavoro.



### **c. Azione individuale in giudizio**

Le discriminazioni di genere si dicono individuali quando colpiscono una singola lavoratrice/un singolo lavoratore e sono disciplinate dall'art. 38 del d.lgs. 198/06 c.d. Codice delle pari opportunità. La Consigliera di parità è legittimata ad agire su delega della lavoratrice/del lavoratore o a suo sostegno con autonomo atto.

#### **c1. Procedimento in urgenza**

In caso di condotte discriminatorie la lavoratrice/il lavoratore può ricorrere o far ricorrere, per sua delega, le organizzazioni sindacali o la Consigliera di parità territorialmente competente. Il Giudice del lavoro del luogo ove è avvenuta la condotta discriminatoria, nei due giorni successivi convoca le parti, valuta la documentazione e, se ritiene sussistente la violazione denunciata, ordina all'autore - con decreto motivato ed immediatamente esecutivo - la cessazione della condotta illegittimo e la rimozione degli effetti o, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale.

#### **c2. Azione ordinaria**

L'azione individuale di accertamento delle discriminazioni di genere può essere proposta avanti al Giudice del lavoro o al Tar (nel caso si tratti di discriminazione nei confronti di pubblico dipendente con rapporto di lavoro non contrattualizzato) territorialmente competenti, su ricorso della lavoratrice/del lavoratore discriminati, oppure su sua delega dalla Consigliera di parità territorialmente competente.

#### **c3. Intervento ad adiuvandum**

Si realizza ai sensi dell'art. 105 c.p.c. secondo le modalità previste dall'art. 419 c.p.c. L'intervento si ha quando la Consigliera di parità entra spontaneamente in un processo già avviato per discriminazione di genere da persona interessata, depositando ai sensi degli artt. 414 e 416 un ricorso contenente la domanda di tutela di un terzo che lamenta la stessa lesione. La Consigliera di parità assume la qualità di parte per il solo fatto di essere intervenuta, ed è assistita dal proprio legale. Quest'azione è disciplinata dall'art. 37 del Codice delle pari opportunità ed è promossa dalla Consigliera di parità, nei casi di rilevanza nazionale dalla Consigliera nazionale di parità. Si tratta dell'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente, per il fatto stesso che la legge la individua come soggetto istituzionale rappresentativo dell'interesse generale alla parità. La Consigliera di parità può procedere anche se non vengono individuate le persone eventualmente lese e senza che sia stata effettuata alcuna denuncia o prestato assenso dai soggetti interessati.

#### **c4. Azione pubblica contro le discriminazioni collettive**

Nel caso di discriminazione collettiva, le lavoratrici/i lavoratori possono chiedere alla Consigliera regionale di Parità di farsi rappresentare. La relativa azione, disciplinata dall'art. 37 d.lgs.198/06, è anche l'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente quale soggetto individuato dalla legge rappresentativo dell'interesse generale alla parità.

L'azione viene anticipata da una fase conciliativa: la Consigliera di parità può chiedere al datore di lavoro di disporre - nel termine di 120 giorni - un Piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite le RSA/RSU o, in mancanza, le associazioni locali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative. Se il Piano è valutato positivamente si procede alla conciliazione ed il relativo verbale diviene esecutivo con decreto del Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro. In caso di inidoneità del Piano, la Consigliera può proporre ricorso davanti al Tribunale del Lavoro ovvero davanti al TAR (lavoratori/ci di PP.AA. non contrattualizzati).

Il Giudice, accertata la discriminazione, può provvedere, oltre al risarcimento del danno anche non patrimoniale, alla definizione di un Piano per la rimozione delle discriminazione che ha valore anche di azione positiva.

E' sempre possibile chiedere al Giudice il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, ove provati, ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs 198/06.



## MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI SUI LUOGHI DI LAVORO

### Nozione di molestia

Ai sensi dell'art 26 del D.Lgs 198/2006 sono **“molestie”** tutti **“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”**. E' evidente che dette condotte assumono particolare rilevanza quando vengono effettuate sul posto di lavoro e/o nell'ambito del luogo di lavoro, in particolare quando sono accompagnate da minacce e/o ricatti da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, relativamente alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

### Nozione di molestia sessuale

Lo stesso art. 26, comma II, del Codice sulle pari opportunità considera assimilate alle discriminazioni le **“molestie sessuali”**, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono altresì considerati come discriminazione (comma II-bis) i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti di cui ai due commi precedentemente citati.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti sopra declinati sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti menzionati (commi I, II e II-bis).

## TUTELE PER I SOGGETTI CHE DENUNCIANO MOLESTIE/MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

La Legge di bilancio 2018 (legge 205/17) al comma 218 dell'art. 1, ha apportato importanti modifiche al d.Lgs.198/06 introducendo il comma III-bis che amplia sul piano civilistico la tutela delle vittime di molestie precisando che la lavoratrice o il lavoratore che dovesse agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni per molestia o per molestia sessuale, come sopra definite, non può essere sanzionata/o, demansionata/o, licenziata/o, trasferita/o o sottoposta/o ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in ragione della denuncia stessa.

Viene prevista in favore del soggetto che denuncia la molestia, la nullità del licenziamento qualora sia intimato per motivi discriminatori o ritorsivi, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Al fine di evitare abusi, il legislatore precisa che le tutele in commento non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della/del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Infine, il comma III-bis prevede che i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle/dei lavoratrici/ori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa più opportune, al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Invero, l'obbligo di protezione prescritto dalla citata norma civilistica era posto in capo ai prestatori di lavoro anche in data anteriore alla modifica legislativa in commento; ciò che interessa in questa sede è il richiamo da parte del legislatore ad iniziative informative e formative atte a prevenire il fenomeno delle molestie sul posto di lavoro, con lo scopo di formare e sensibilizzare le lavoratrici, i lavoratori e le parti datoriali al rispetto ed all'inclusione, in ottemperanza al principio costituzionale di uguaglianza.



## CONDOTTE CHE POSSONO CONSIDERARSI MOLESTIE/MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO LAVORO

Le condotte moleste possono essere diversificate; di seguito alcuni esempi tipici:

- battute e/o gesti volgari;
- apprezzamenti offensivi;
- attenzioni o proposte insistenti ed indesiderate;
- ricatto sessuale, ovvero esplicite richieste di prestazioni sessuali, anche accompagnate da minacce, dalla cui accettazione o non accettazione dipenda una decisione riguardante il lavoro;
- molestie ambientali, capaci di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, umiliante e ostile, anche in assenza di espliciti ricatti o richieste;
- atti di libidine e violenza sessuale.

In ambienti lavorativi tradizionalmente maschili (o a connotazione maschilista) sono molto frequenti, quasi usuali, le molestie di genere, quelle, cioè, che se pur con basso profilo socioculturale, sottolineano le differenze tra maschio e femmina come, ad esempio, il fraseggio volgare, ammiccante, infarcito da apprezzamenti, stereotipi e discorsi ambigui.

Le persone esposte alla molestia possono essere:

- le più giovani;
- le nuove assunte;
- le single, nubili, separate e/o divorziate;
- le lavoratrici a tempo determinato o, comunque, coloro che lavorano con contratti flessibili;
- le appartenenti a razze differenti;
- le lavoratrici portatrici di handicap;
- gli uomini (meno frequentemente).

## EFFETTI SULLE VITTIME DI MOLESTIE

### Gli effetti sul piano personale

La persona molestata perde la tranquillità e vive le sue ore di lavoro in permanente stato di ansia e di insicurezza. Quasi sempre non sa con chi confidarsi. Di conseguenza, a lungo andare, insorgono forme di disagio psicologico, fino alla presenza dei sintomi propri delle patologie ansiogene quali: insonnia, nervosismo, inappetenza, svogliatezza, disattenzione e inconcludenza sul lavoro. Nei casi più gravi, si verificano rifiuto del lavoro e depressione, con il risultato di rifugiarsi in assenze continuative per malattia e perfino di ricorrere alle dimissioni volontarie.

### Effetti sul piano aziendale

Gli effetti negativi sulla produttività aziendale sono facilmente immaginabili e sono diretta conseguenza degli effetti sul piano personale. Ecco perché il datore di lavoro, tenuto per legge a garantire il benessere dei suoi dipendenti, deve fare molta attenzione a che non si verifichino casi di molestia/molestia sessuale. Ha, infatti, tutto l'interesse a mantenere "bonificato" il suo ambiente.



## CONDOTTE DA ADOTTARE SE SI E' VITTIMA DI MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

Il datore di lavoro è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori. Quindi potrà essere richiesto di adottare il provvedimento più adatto per risolvere l'umiliante situazione, anche mediante il trasferimento di colui che ha posto in essere le condotte moleste e, quindi, non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Se la situazione è determinata da un superiore o dal datore di lavoro e ha carattere ricattatorio in vista di assunzioni oppure di promozioni o di altri vantaggi, si è di fronte ad una vera e propria discriminazione di genere e si potrà chiedere tutela giudiziaria, anche per il tramite dell'azione della Consigliera di parità.

La condotta molesta (persistente nel tempo, ovvero particolarmente grave) posta in essere da un collega e/o da un superiore gerarchico, tale anche da crearsi un'atmosfera intimidatoria, può essere denunciata alla Consigliera di parità che interviene quale pubblico ufficiale e gratuitamente su incarico del Ministero del Lavoro.

La vittima può, comunque, rivolgersi ad un rappresentante sindacale, ovvero ai CUG se dipendente pubblica, o ad un legale di fiducia.

In alcuni settori i contratti collettivi prevedono anche l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia che dovrebbe trattare la questione in via informale.

Trattandosi di questioni estremamente delicate, occorre rispettare al massimo la riservatezza della vittima e dell'autore della molestia.

Una delle difficoltà maggiori si riscontra in termini di formazione della prova ed accertamento dei fatti.

Conviene, quindi, reperire quante più prove.

## TUTELA GIURIDICA

Le molestie sui luoghi di lavoro possono essere sanzionate in via alternativa oppure congiunta, sia in sede penale come reati, che in sede civile con la possibilità di risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale. Alla vittima l'attuale giurisprudenza riconosce, oltre al risarcimento del danno patrimoniale, anche il risarcimento del danno morale.

### *Di seguito alcuni consigli utili*

Reagire tempestivamente alla prima condotta molesta per scongiurare che la mancata reazione venga intesa come un segno di debolezza, tale da indurre il molestatore a perseverare nella sua azione più pesantemente.

A richieste moleste specifiche evitare di rispondere in modo troppo generico per non offrire al molestatore una, seppur vaga, speranza di raggiungere il suo laido scopo ogni qual volta che non si è d'accordo con le proposte del molestatore; dire apertamente e decisamente di no, senza alternative.



## MOBBING E STRAINING

### Definizione di mobbing

Il mobbing consiste in una serie di comportamenti aggressivi e vessatori che si protraggono nel tempo, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori, posti in essere dal datore di lavoro, ovvero da colleghi o superiori gerarchici, e tali da caratterizzarsi come una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro. A seguito di detto condotte che, spesso, si tramutano in atti persecutori, la vittima precipita in una condizione di profondo disagio emotivo che si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psicofisico-emozionale.

La dottrina ha individuato diverse tipologie di **mobbing**:

1. **verticale**: quando le condotte vengono messi in campo da parte di un superiore nei confronti di un subordinato o, nel caso inverso, da parte di un gruppo di dipendenti nei riguardi di un superiore;
2. **orizzontale**: quando dette condotte si verificano tra soggetti di pari grado;
3. **collettivo**: quando viene attuato come una vera e propria strategia aziendale, diretta alla riduzione e alla razionalizzazione dell'organico, con particolare riguardo a determinati gruppi di persone;
4. **doppio mobbing**: quando la persona mobbizzata riversa tutte le sue problematiche in famiglia. Generalmente, ad una prima fase di comprensione da parte dei familiari, segue una condizione di distacco che porta ad un ulteriore isolamento della persona anche dal suo nucleo familiare;
5. **esterno**: quando la vittima è il datore di lavoro che subisce pressioni perpetrate sotto forma di minacce di denuncia per comportamenti mobbizzanti, sia da parte di organizzazioni sindacali che da dipendenti con intenti di crescita di carriera.

### Possibili condotte mobbizzanti

Il mobbing può essere posto in essere attraverso differenti condotte:

- sottrarre ingiustificatamente incarichi ad una lavoratrice\un lavoratore o, addirittura; si può giungere, financo, a sottrarre la postazione di lavoro (ad esempio, la scrivania, il computer, etc.);
- dequalificare professionalmente una lavoratrice\un lavoratore, affidando compiti di scarso contenuto (o addirittura privi di contenuto) professionale e tali da rendere umiliante il prosieguo del lavoro (ricevere telefonate, fare fotocopie, assolvere a compiti insignificanti, dequalificanti o con scarsissima autonomia decisionale);
- ricorrere con continuità, nei confronti della lavoratrice\del lavoratore a rimproveri e richiami sia in privato, sia in pubblico, anche per motivi futili e con l'utilizzo di parole offensive;
- dotare la lavoratrice\il lavoratore di attrezzature di lavoro di scarsa qualità o obsolete, scomode, inadeguate;
- interrompere il flusso di informazioni necessario per l'attività lavorativa (ad esempio, restrizioni sull'accesso ad internet, ecc...).

### Normativa sul mobbing

In Italia, a differenza della Francia e della Svezia, non è stata ancora approvata una legge specifica che possa dettare regole precise e prevedere una tutela appropriata per tutti quelle condotte mobbizzanti e/o persecutorie. Pertanto, non esistendo nel nostro ordinamento giuridico una specifica disciplina, si deve ricorrere a quanto dettato dalle norme codicistiche civili e penali.



## Come difendersi giuridicamente dal mobbing

Le vittime di mobbing possono chiedere al Giudice, anche in via equitativa, il risarcimento dei danni subiti, che possono assumere la forma del danno biologico, esistenziale e morale. Invero, è possibile attivare tutela giudiziaria anche innanzi al Giudice del lavoro, se il fenomeno è collegato al rapporto di lavoro in tutti i casi in cui sussistano (e vengano provate) condotte del datore di lavoro che colpiscono l'incolumità fisica nonché la personalità morale della lavoratrice/del lavoratore. Oltre alla tutela giudiziaria è opportuno ricorrere ad alcuni accorgimenti pratici per attutire gli effetti negativi delle condotte mobbizzanti. Di seguito sono elencati alcuni consigli per aiutare chi subisce vessazioni nei luoghi di lavoro e per reagire e lottare contro i mobbers:

- non pensare di essere gli unici, in quanto in Italia si è solo uno dei tanti;
- non cedere alla depressione;
- raccogliere la documentazione delle vessazioni subite, ad esempio:
- trovare colleghi disposti a testimoniare, tenere un diario di ogni azione mobbizzante, mettere in forma scritta e far protocollare o spedire per posta A.R. ovvero pec ogni richiesta;
- denunciare il mobbing, ricorrendo alle vie legali.

(In quest'ultimo caso è necessario avere le idee chiare e tener presente che è migliore la strada del procedimento civile, vale a dire rivolgersi al Giudice del lavoro e riflettere su cosa si vuol ottenere, ad esempio: la mansione a cui si ha diritto, la reintegra nel posto di lavoro, il risarcimento del danno, ecc...)

## Quando rivolgersi alla consigliera di parità

Nelle ipotesi in cui il mobbing nasca da una discriminazione di genere, la vittima può rivolgersi alla Consigliera di Parità. Negli altri casi, oltre ai legali, ci si può rivolgere agli sportelli mobbing delle Organizzazioni sindacali, ovvero ai CUG se la vittima è dipendente di P.A.

## Costi del mobbing in azienda

La messa in atto di azioni mobbizzanti nei confronti del lavoratore costa:

il tempo impiegato dal mobber per "studiare" nuove forme di vessazione nei confronti della vittima, le giornate lavorative perse per malattia a causa del mobbing, le prestazioni a carico del Servizio Sanitario Nazionale per la cura delle lavoratrici/del lavoratore ammalate/i, i costi di liquidazione in caso di dimissioni della lavoratrice/del lavoratore, i risarcimenti dei danni per cause civili da mobbing.

## Normativa di riferimento (l. 191/2009 e direttiva 2/2019)

La più importante normativa di riferimento è costituita dal c.d. Collegato Lavoro alla manovra finanziaria 2010, che all'art. 21 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni"), modifica il Testo unico sul pubblico impiego (artt. 1, 7, 57, d.lgs. n. 165/2001), introducendo norme sulle pari opportunità di genere e divieti di discriminazione anche nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Si istituisce, altresì, il C.U.G., ovvero il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". La normativa in commento, segnatamente il ruolo e la funzione dei C.U.G. è stata aggiornata ed implementata con la Direttiva n. 2/2019 ove c'è una particolare attenzione alle tutele a contrasto delle condotte discriminatorie.

## COS'È LO STRAINING?

Nelle tutele previste contro il mobbing, possono rientrare anche casi di *straining*. Il termine, deriva dall'inglese e significa "mettere sotto pressione". Pur essendo simile al *mobbing*, esso se ne distingue per alcune peculiarità. In primo luogo, gli aggressori "*strainers*" possono essere esclusivamente il datore di lavoro e i superiori gerarchici. Le azioni tipiche dello *straining* sono spesso le stesse del *mobbing*, di regola non ad alto contenuto vessatorio o persecutorio, ma piuttosto orientate a determinare discriminazione creando situazioni di stress forzato nel posto di lavoro. Si tratta soprattutto di isolamento sistematico e di cambiamento di mansioni, con il ricorso, in particolare, all'assegnazione di mansioni "prive di contenuto" o "irrilevanti" o, ancora, nel confinamento in postazioni lavorative isolate e/o nella sottrazione degli strumenti di lavoro. Lo *straining* si estrinseca sempre in una sola azione, ma con efficacia ed effetti perduranti.

## Ipotesi tipica

Lo *straining* può essere una irragionevole dequalificazione professionale, dal momento che è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo.





## DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO DELLE PERSONE LGBTQI+

### *Perchè si parla di discriminazioni fondate su orientamento sessuale ed identità di genere*

Le persone LGBTQI+ (lesbiche, gay, bisessuali, trans, queer, intersessuati) sono almeno il 5% della popolazione mondiale, come da stime prudenziali dell'OMS, perciò oltre un milione di lavoratori in Italia è omosessuale, bisessuale o transessuale; purtroppo, lo stigma sociale legato al diverso orientamento sessuale e all'identità di genere costringe ancora la maggioranza dei lavoratori LGBTQI+ a non palesarsi sui luoghi di lavoro. Vivere una vita "nascosta" crea a questi lavoratori forte stress derivante dal timore di essere scoperti, con evidenti riverberi sulla qualità delle prestazioni lavorative; peraltro, l'indisponibilità a condividere notizie e informazioni su di sé può essere spesso interpretata come un'incapacità ad interessare rapporti di colleganza e lavorare in squadra.

Diversi sono i pregiudizi e le discriminazioni che i lavoratori LGBTQI+ subiscono nel mondo del lavoro, pertanto la presente guida vuol rappresentare un utile strumento atto a favorire l'inclusione, migliorare il loro benessere lavorativo (e dunque il clima aziendale) e accrescere la possibilità di conoscere e far rispettare i propri diritti.

### *Principali fonti normative e fenomenologia delle discriminazioni*

La principale fonte normativa è costituita dal D.lgs 9 luglio 2003, n. 216 che prevede "[...] la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro", tenendo conto anche "[...] del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini".

Si intende, pertanto, proteggere le persone LGBTQI+ dalle discriminazioni quanto:

1. all'accesso, all'occupazione e al lavoro, nei criteri di selezione e nelle condizioni di assunzione;
2. all'occupazione e alle condizioni di lavoro;
3. all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento, formazione, perfezionamento e riqualificazione professionale (inclusi i tirocini professionali);
4. all'affiliazione e attività delle organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro e altro tipo, e alle prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Il richiamato D.lgs individua tre diverse tipologie di discriminazione:

1. discriminazione diretta: quando, sulla base di una caratteristica (l'orientamento sessuale) una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe;
2. discriminazione indiretta: quando una disposizione, apparentemente "neutra", in ambito lavorativo, possono mettere una persona LGBTQI+ in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad
3. altre persone;
4. molestie: comportamenti indesiderati ostili, intimidatori, degradanti, umilianti o offensivi che hanno lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una persona.



## Tutele ed evoluzione normativa

Anche la Legge 183/2010, c.d. Collegato al lavoro, istitutiva dei CUG nelle PP.AA. (che ha sostituito i vecchi Comitati per le Pari Opportunità), estende il principio di non discriminazione nel mondo del lavoro pubblico, anche in riferimento all'orientamento sessuale.

Invero, solo con la Legge n. n. 76/2016, c.d. Cirinna', sono state introdotte norme (art. 1, commi da 1 a 35) che hanno risolto discriminazioni derivanti dal mancato riconoscimento dei diritti delle coppie unite civilmente, ovvero:

- a) il congedo matrimoniale, sia quello indennizzato dall'Inps, sia quello generalmente previsto dai contratti collettivi nazionali (CCNL);
- b) la reversibilità della pensione;
- c) la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare (ANF);
- per le famiglie omogenitoriali unite civilmente, nel nucleo familiare per il calcolo dell'assegno rientra anche il figlio del coniuge a carico, anche se il lavoratore non risulta genitore legale, come da circolare INPS N.84/2017;
- d) le detrazioni fiscali per carichi di famiglia ex art. 12 DPR 917/86 (Tuir);
- e) il riconoscimento dei tre giorni di permesso retribuito mensili, fruibili a giornate intere o ad ore:
  - concessi a chi assiste il coniuge con handicap in situazione di gravità ex comma 3, art. 33 Legge 104/92; concessi per gravi motivi familiari, ex art.4 L. 53/2000 in caso di decesso o di grave infermità del coniuge;
- f) il congedo biennale retribuito ex lege 151/01 (articolo 42, comma 5 bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con handicap.

La Legge in commento è intervenuta anche in materia di T.F.R., (indennità di fine rapporto del sciolinata dall'art.2118 c.c.) prevedendo che in caso di morte dell/la lavoratore/trice, la stessa vada corrisposta alla parte dell'unione civile.

Invero, giova sottolineare che la tutela antidiscriminatoria prevista dal richiamato D.lgs. 216/2003 riguarda solo l'orientamento sessuale, esclude quindi l'identità di genere.

Pertanto, con riguardo alle discriminazioni subite dalle persone transessuali e transgender, soccorre la sentenza del 1996 (C-13/94) della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, che ha statuito applicarsi le disposizioni introdotte dalla direttiva 1976/207/CE sulla parità tra uomo e donna.

## Quando rivolgersi alla consigliera di parità

È possibile rivolgersi alle Consigliere di parità per essere tutelati anche nei casi di discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere di lavoratrici/ori. 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.

La/il lavoratrice/ore LGBTQI+ discriminato a causa del proprio orientamento sessuale o identità di genere può rivolgersi anche al delegato sindacale, se c'è in azienda la rappresentanza sindacale, oppure ai sindacati territoriali, agli sportelli contro le discriminazioni che hanno spesso sede presso le associazioni LGBTQI+ o ad un legale esperto in diritto antidiscriminatorio.

Spetterà alla parte datoriale provare di non aver posto in essere condotte discriminatorie, vigendo in materia il principio dell'inversione dell'onere della prova.

In ipotesi accoglimento della domanda giudiziale, il giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, se ancora sussistente, e la rimozione degli effetti della discriminazione stessa; se provato, la parte datoriale potrà essere condannata al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.



## Tutele ed evoluzione normativa

Di seguito riportiamo alcune ipotesi tipiche di discriminazioni che possono incappare lavoratrici/ori LGBTQI+

### 1) Che diritti ha un/a lavoratore/trice dipendente che voglia cambiare sesso?

Il/la dipendente può mettersi in aspettativa per malattia, poiché l'intervento del cambio di sesso è riconosciuto dalla legge, è contemplato dai protocolli sulla sanità e quindi consente anche di richiedere un permesso per malattia. In ogni caso non essere licenziato a causa del cambiamento di sesso, potendo esperire in quel caso tutti i rimedi previsti per un/a lavoratore/trice discriminato/a.

### 2) Può il genitore sociale in una coppia gay o lesbica (ovvero il genitore del minore non legalmente riconosciuto in Italia) usufruire di congedi parentali o permessi per l'accudimento del/della figlio/a?

Ad oggi non è prevista tale tutela dalla legge (D.lgs 151/2001) che disciplina esclusivamente i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici, adottivi/e, affidatari/e e in ogni caso legalmente riconosciuti/e. Attualmente, tuttavia, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri diritti alle coppie omosessuali, soprattutto quando le RSU inseriscono questi permessi all'interno di accordi di secondo livello.

### 3) Può il datore di lavoro imporre il test HIV?

In base alla Legge 135/1990 (art. 6, comma 1) il datore di lavoro non può né imporre né richiederti il test per l'HIV: la legge, infatti, vieta espressamente a tutti i datori di lavoro di svolgere indagini tendenti ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei confronti dei/delle dipendenti o delle persone prese in considerazione per un'eventuale assunzione.

### 4) Che tutele ha il/la dipendente sieropositivo/a?

In base alla Legge 135/1990 in nessun caso lo stato di sieropositività può costituire motivo di discriminazione per ottenere o mantenere il posto di lavoro (art.5, comma 5). Il medico non può rivelare al datore di lavoro il motivo dell'assenza per malattia (diagnosi), ma solo la durata presunta della malattia nonché eventuali prescrizioni sulle attività che il/la lavoratore/trice può svolgere.



## Conclusioni

Quando si parla di diritti delle donne il pensiero corre subito verso i dati sulla violenza di genere. Ma accanto a quell'emergenza ne esiste un'altra che, anche se meno nota, ha un impatto importante sulla vita di tantissime donne.

Gli studi più recenti ci dicono che tre donne su dieci non hanno un proprio conto corrente e che in assenza di un impiego contrattualizzato riversano le proprie risorse sui conti di compagni e mariti che, poi, li amministrano. È davvero incredibile che queste donne, responsabili del bilancio domestico e alle prese ogni giorno con l'economia reale, restino fuori dalla materia finanziaria. Lo stesso accade in ambito previdenziale e assicurativo.

Come se gestire soldi e investimenti non sia appannaggio delle donne o, peggio, non alla loro portata. Per non parlare del gap di genere sulle retribuzioni o degli impedimenti che si frappongono tra le lavoratrici e le posizioni di vertice, una situazione comune a tutto il mondo del lavoro. Tanto da produrre l'espressione «soffitto di cristallo» (the glass ceiling), che indica la barriera che le donne non riescono a rompere per arrivare ai piani alti. «La mia banca è differente», ripeteva l'ormai noto claim pubblicitario del credito cooperativo.

E il mondo del credito cooperativo lo è differente, per forza. Anche perché la cooperazione nasce proprio come unione e integrazione di energie molteplici e articolate, cogliendo in pieno, fin dalle origini, la diversità come risorsa, per essere in grado di leggere la pluralità di esigenze che possono nascere dalla differenza.

Federkasse, su proposta di Idee, l'associazione delle donne del credito cooperativo, da tempo ha rivolto a tutte le Bcc una specifica raccomandazione volta a favorire la presenza di almeno una donna nei Consigli di amministrazione, per favorire ulteriormente la già significativa presenza femminile nelle posizioni di vertice nel mondo del Credito cooperativo.

E come Bcc Basilicata, la banca rosa del territorio, con il Cda in cui le donne sono in maggioranza e con una larga rappresentanza di lavoratrici, promuoviamo ormai da tempo questa buona pratica.

**Teresa Fiordelisi**

**Presidente BCC Basilicata**



## *Contatti*

**IVANA PIPPONZI**

**Consigliera Regionale di Parità effettiva della Basilicata**

**LUISA RUBINO**

**Consigliera Regionale di Parità supplente della Basilicata**

Telefono 0971.666113 / 669231

[www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it)

Email [consigliereregionaleparita@regione.basilicata.it](mailto:consigliereregionaleparita@regione.basilicata.it)

*...le donne hanno la cattiva abitudine di cascare ogni tanto in un pozzo, di lasciarsi prendere da una tremenda malinconia e affogarci dentro, e annaspate per tornare a galla: questo è il vero guaio delle donne.*

*Le donne spesso si vergognano d'aver questo guaio, e fingono di non avere guai e di essere energiche e libere, e camminano a passi fermi per le strade con bei vestiti e bocche dipinte e un'aria volitiva e sprezzante; ma a me non è mai successo d'incontrare una donna senza scoprire dopo un poco in lei qualcosa di dolente e di pietoso che non c'è negli uomini, un continuo pericolo di cascare in un gran pozzo oscuro, qualcosa che proviene proprio dal temperamento femminile e forse da una secolare tradizione di soggezione e schiavitù e che non sarà tanto facile vincere; m'è successo di scoprire proprio nelle donne più energiche e sprezzanti qualcosa che mi indicava a commiserarle e che capivo molto bene perché ho anch'io la stessa sofferenza da tanti anni e soltanto da poco tempo ho capito che proviene dal fatto che sono una donna e che mi sarà difficile liberarmene mai.*

*...Le donne sono una stirpe disgraziata e infelice con tanti secoli di schiavitù sulle spalle e quello che devono fare è difendersi con le unghie e coi denti dalla loro malsana abitudine di cascare nel pozzo ogni tanto perché un essere libero non casca quasi mai nel pozzo e non pensa così sempre a se stesso ma si occupa di tutte le cose importanti e serie che ci sono al mondo e si occupa di se stesso soltanto per sforzarsi di essere ogni giorno più libero. Così devo imparare a fare anch'io per la prima perché se no certo non potrò combinare niente di serio e il mondo non andrà mai avanti bene finché sarà così popolato d'una schiera di esseri non liberi.*

**Discorso sulle donne, Natalia Natalia Ginzburg, 1948**

La presente pubblicazione è stata realizzata con il sostegno della BCC Basilicata



**#insiemesipuo**