

CGIL



PARMA

GUIDA AI DIRITTI

PRIDE 2024

DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO

COSA FARE

Le discriminazioni sul luogo di lavoro possono manifestarsi in maniera più o meno palese, in diversi modi e situazioni: accesso al lavoro, condizioni lavorative, retribuzione, avanzamenti di carriera, accesso a corsi di orientamento e formazione, demansionamento, espulsione dal lavoro a causa di licenziamento illegittimo.

Il D.lgs 9 luglio 2003, n. 216 introduce “[...] 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”.

Vengono identificate tre diverse tipologie di discriminazione.

- **Discriminazione diretta** si verifica quando una persona viene trattata in modo sfavorevole a causa di una caratteristica protetta come l’età, il genere, l’etnia o la disabilità. Ad esempio non assumere una persona per il suo orientamento sessuale.

• **Discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente “neutri”, in ambito lavorativo, ha un impatto sfavorevole su un gruppo protetto rispetto ad altri. Ad esempio un'azienda che richiede una determinata altezza minima per un lavoro.

• **Molestie** ogni qualvolta una persona è, a causa del suo orientamento sessuale, costantemente offesa, insultata, minacciata od oggetto di scherno da parte di colleghi e/o superiori.

Vengono definiti gli ambiti di tutela delle persone:

- **Accesso all'occupazione e al lavoro**, nei criteri di selezione e nelle condizioni di lavoro.

- **Accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento, formazione**, perfezionamento e riqualificazione professionale (inclusi i tirocini professionali).

- **Affiliazione e nell'attività delle organizzazioni di lavoratori**, di datori di lavoro e altro tipo, e nelle prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La Legge 183 del 2010, che istituisce anche i CUG (Comitati Unici di Garanzia che sostituiscono i vecchi Comitati per le Pari Opportunità), estende il principio di non discriminazione nel mondo del lavoro pubblico e privato, anche in riferimento all'orientamento.

COSA FARE SE UN/UNA LAVORATORE/RICE LGBT O NON LGBT RITIENE DI ESSERE STATO/A LICENZIATO/A PER MOTIVI DISCRIMINATORI?

Deve rivolgersi ai delegati sindacali se c'è in azienda la rappresentanza sindacale, oppure ai sindacati territoriali, agli sportelli contro le discriminazioni che hanno spesso sede presso le associazioni LGBT o ad avocat* giuslavorist* o expert* di antidiscriminazioni. Se riesce a dimostrare che il licenziamento è illegittimo - proprio perché discriminatorio - viene considerato nullo e il/la lavoratore/trice ha diritto alla tutela reale secondo la norma vigente (D.lgs n. 23/2015, c.d. Jobs act). Questa prevede il reintegro al proprio posto di lavoro o, a scelta del/la lavoratore/trice, un indennizzo pari a 15 mensilità oltre al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, compresi i contributi maturati.

ACCORDI INTEGRATIVI

Una delle strade maestre per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT presenti in azienda è l'inserimento negli accordi integrativi del riconoscimento e dell'estensione di alcuni diritti oltre allo sviluppo di strumenti di condivisione, confronto e integrazione fra il personale al fine di prevenire favoritismi, abusi e discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità.

DIRITTI ASSODATI

L'intervento del cambio di sesso per lavorator* dependent* è riconosciuto dalla legge ed è contemplato dai protocolli sulla sanità, consente quindi anche di richiedere un permesso per malattia.

NB Non puoi essere costretto/a a perdere il lavoro a causa del cambiamento di sesso, potendo esperire in quel caso tutti i rimedi previsti per un/a lavoratore/trice discriminat*. Molto dipende, in ogni caso, dalle condizioni contrattuali della persona.

UNIONI CIVILI: DOVE SIAMO ARRIVATI?

Soltanto con l'introduzione delle norme contenute nella Legge Cirinnà (L. 76/2016) si sono risolte le varie criticità legate alla discriminazione che derivavano dal mancato riconoscimento dei diritti delle coppie, oggi, unite civilmente anche se in Italia il matrimonio e l'unione civile non sono completamente sovrapponibili. L'unione civile non prevede il dovere di fedeltà tra coniugi e può essere disciolta attraverso il divorzio diretto senza passare per la separazione personale.

Le principali novità riguardanti il mondo del lavoro in riferimento alle unioni civili, L. 76/2016, art.1, commi 1-35 sono:

- a)** il congedo matrimoniale, sia quello indennizzato dall'Inps, sia quello generalmente previsto dai contratti collettivi nazionali (CCNL);
- b)** la reversibilità della pensione;
- c)** le detrazioni fiscali per carichi di famiglia ex art. 12 DPR 917/86 (Tuir);
- d)** il riconoscimento dei tre giorni di permesso retribuito mensili, fruibili a giornate intere o ad ore concessi a chi assiste il/la 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/la coniuge;
- e)** il congedo biennale retribuito ex lege 151/01 (articolo 42, comma 5 bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il/la coniuge convivente di soggetto con handicap.
- f)** T.F.R. - l'indennità prevista con il trattamento di fine rapporto all'art. 2118 del Codice civile, è espressamente citata nella Legge Cirinnà (L. 76/2016) e prevede che in caso di morte del/la lavoratore/trice, la stessa vada corrisposta alla parte dell'unione civile;
- g)** diritto del/della lavoratore/trice iscritto/a ad un fondo negoziale di previdenza di designare tempestivamente, anche in carta libera, un/a beneficiario/a diverso/a dagli eredi legittimi che, in caso di decesso, può riscuotere il capitale accumulato in un fondo di previdenza complementare

Purtroppo ad oggi la legge disciplina esclusivamente i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici*, adottivi*, affidatari* e in ogni caso legalmente riconosciuti* mentre nulla stabilisce sul riconoscimento del diritto alla genitorialità delle coppie omoaffettive.

Attualmente, tuttavia, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri diritti alle coppie omosessuali, soprattutto quando le RSU inseriscono queste tematiche all'interno di accordi di secondo livello.



CGIL



PARMA



social.cgilparma.it