

# Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro

## A. Giuffrè - Parità di trattamento tra dipendenti



Description: -

-

Labor laws and legislation -- Italy.

Labor unions -- Law and legislation -- Italy.

Drawing -- Technique.

Discrimination in employment -- Law and legislation -- Italy.

Labor contract -- Italy. Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro

-

18

Problemi di diritto del lavoro ; Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro

Notes: Includes bibliographical references.

This edition was published in 1984



Filesize: 49.98 MB

Tags: #Il #rapporto #di #lavoro #La #modificazione #delle #mansioni #limiti #dell #equivalenza

### La politica retributiva e il divieto di discriminazione di genere

Non si tratta di responsabilità oggettiva ma una giurisprudenza rigorosissima afferma la responsabilità civile e penale del datore di lavoro per tali eventi, salvo che il medesimo provi ex art 1218 c. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigiera di parità regionale. Il riposo settimanale e le festività: Il riposo settimanale è riconosciuto come diritto irrinunciabile del lavoratore art 36.

### Divieto di discriminazione: definizione e normativa

Il Giudice del Lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei 2 giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione denunciata, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, oltre a provvedere al risarcimento del danno, ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

### Il rapporto di lavoro La modificazione delle mansioni limiti dell equivalenza

Per salvare l'informazione libera e gratuita, ti chiediamo un sostegno, una piccola donazione che ci consenta di mantenere in vita il nostro giornale. Invece il datore e il lavoratore, in sede assistita, possono modificare consensualmente per il futuro le mansioni, la categoria, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.

**Quando la discriminazione nel rapporto di lavoro diviene reato. La tutela della donna nel mondo del lavoro: dalla fattispecie civile a quella penale.**

Le azioni positive di cui sopra possono essere promosse, ex , dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dai Consiglieri di parità, dai Centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai Centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali, nazionali e territoriali. I contratti collettivi, stipulati da associazione sindacali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o dalle rsa o rsu, possono prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, il cui onere probatorio incombe sempre sul datore di lavoro.

## **Pari opportunità e discriminazione sul lavoro: quali tutele?**

Divieto di discriminazione: definizione Il divieto di discriminazione ha a che fare con la parità di trattamento di cui devono usufruire i lavoratori in materia di accesso al lavoro: lo scopo è quello di evitare le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, sulle condizioni di salute, sull'orientamento politico o sulle convinzioni religiose. Il datore di lavoro deve rispettare, a pena di nullità della sanzione, la regola legale inderogabile di proporzionalità tra infrazione e sanzione. E chi si comporta in modo non diligente può essere sanzionato se, in precedenza, per lo stesso comportamento i suoi colleghi sono stati perdonati o hanno ricevuto un trattamento meno severo? Ciò è stato possibile per mezzo dell'approvazione del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.

## **Il rapporto di lavoro La modificazione delle mansioni limiti dell'equivalenza**

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto a pena di nullità, sicché il lavoratore può rifiutare la nuova posizione e richiedere il risarcimento del danno conservando la retribuzione. Le aziende con più di 100 dipendenti devono redigere un rapporto, almeno ogni 2 anni con riferimento al biennio che precede sulla situazione del personale, maschile e femminile, in relazione alle professioni, allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria e di qualifica, dell'intervento della CIG, dei licenziamenti, della retribuzione art.

## **Pari opportunità e discriminazione sul lavoro: quali tutele?**

La sanzione priva dei prescritti requisiti sostanziali o procedurali è nulla per violazione della legge.

## **La politica retributiva e il divieto di discriminazione di genere**

A tal fine, sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile un applicativo dedicato alla compilazione di tali campi. Nei casi più gravi ad esempio in caso di persistente inadempimento da parte del datore di lavoro, può essere disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

---

## Related Books

- [Plough Press, 1967-1981 - fifteen years printing in a Loughborough garage.](#)
- [Hoth par tahuka ramta mukun.](#)
- [Pozitivizmin kiskacında Türkiye](#)
- [Royal Institute of Painters in Water Colours - catalogue of the one hundred & twenty-ninth exhibit](#)
- [Anti-Roman cryptograms in the New Testament - hidden transcripts of hope and liberation](#)