

Economia

Pari opportunità sul posto di lavoro, come passare dalla teoria alla pratica



Lo stipendio non può essere concepito solo come erogazione di una somma di denaro, ma anche come benefits, quali polizze sanitarie, istruzione per i figli, voci che potrebbero diventare componenti della retribuzione

01 GIUGNO 2026 ALLE 11:21 2 MINUTI DI LETTURA

A cura di Avv. Mariapaola Rovetta Arici (Trifirò & Partners Avvocati)

**** Nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro l'impegno per la prevenzione degli abusi e delle discriminazioni rappresenta un indicatore della qualità complessiva di un ambiente di lavoro anche perché, a differenza degli altri contesti dove questo impegno ha un notevole impatto sotto l'aspetto etico, nel contesto lavorativo è l'adempimento di un obbligo giuridico. Significa dare concreta attuazione a previsioni che sono già contemplate in via astratta, come

l'art. 2087 cod. civ., che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Ma pensiamo anche alle norme contenute nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, al D. Lgs. 81/2008 in tema di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, all'art. 3 della nostra Carta Costituzionale ed allo Statuto dei Lavoratori che già nel 1970, all'art. 15, aveva previsto il divieto di ogni atto o patto discriminatorio anche per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, handicap, età, nazionalità e orientamento sessuale.

A questo punto si pone una domanda: come dare attuazione concreta a queste norme. Innanzitutto, in qualsiasi contesto di qualsiasi dimensione deve diventare una prassi la redazione di un Codice Etico e di policy aziendali interne che siano chiare, conosciute e accessibili e la creazione di piattaforme dedicate alla segnalazione di comportamenti discriminatori o abusivi pensate non solo come canali tecnici, ma come spazi dove le risorse possano sentirsi a loro agio.

Inoltre, è necessaria la diffusione di una cultura del rispetto per la persona che avviene attraverso l'adozione di condotte e di pratiche organizzative, come criteri trasparenti per la selezione delle risorse, avanzamenti di carriera, distribuzione equa di incarichi, il riconoscimento di premi, un sistema retributivo sostenibile che sotto l'aspetto economico significa rispettare la capacità finanziaria dell'azienda per garantire anche risultati a lungo termine con un vantaggio per lavoratori e azienda, mentre sotto l'aspetto sociale significa garantire equità indipendentemente dal genere, etnia, ruolo e età. Per raggiungere questo obiettivo la retribuzione non deve essere più concepita solo come erogazione di una somma di denaro, ma anche come benefits, quali polizze sanitarie, istruzione per i figli, voci che potrebbero diventare componenti della retribuzione.

Da ultimo, le Tutele aggiuntive, cioè norme che devono essere inserite in Regolamenti aziendali interni e che siano pensate per proteggere soggetti che si trovano in situazioni dove vige un vuoto normativo. Ed è il caso della comunità

LGBT che in ambito lavorativo non esiste per quanto riguarda l'aspetto della genitorialità.

La responsabilità di tutto ciò è in capo all'imprenditore, ma anche ad amministratori e dirigenti, ossia a tutti coloro che hanno un ruolo apicale e che devono necessariamente essere loro i primi ad essere convinti e motivati e per questo è richiesta una formazione continua ad alto livello anche perché il dirigente apicale adesso, in generale, non può più essere solo un esecutore di alto livello, ma deve essere lui stesso portatore di novità e produrre valore.