

PUBBLICO IMPIEGO · 2026

Diritto, parità e sostegno alle persone lavoratrici

Informazioni utili per il pubblico impiego - 2026

A cura della Consigliera regionale di Parità della Valle d'Aosta



Care lavoratrici e cari lavoratori,

il lavoro è uno spazio fondamentale di autonomia, dignità, crescita personale e partecipazione alla vita sociale.

Garantire pari opportunità significa assicurare a ogni persona la possibilità di lavorare, crescere professionalmente e vedere riconosciute le proprie competenze senza discriminazioni.

Questa guida nasce con l'obiettivo di offrire uno strumento semplice e concreto per orientarsi tra i principali diritti e le tutele riconosciute alle persone che lavorano nel pubblico impiego.

Particolare attenzione è dedicata a:

-  parità di genere
-  discriminazioni
-  maternità e genitorialità
-  conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
-  molestie e violenza nei luoghi di lavoro
-  tutela delle donne vittime di violenza
-  benessere organizzativo
-  strumenti di sostegno e orientamento

Nel pubblico impiego la disciplina deriva dall'integrazione tra legge, contratti collettivi nazionali di lavoro, contrattazione integrativa e disposizioni dell'amministrazione di appartenenza.

Per questo è sempre importante verificare anche il proprio CCNL e le regole applicate dalla propria amministrazione.

La Consigliera regionale di Parità della Valle d'Aosta è a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori per offrire informazione, orientamento e supporto nei casi di discriminazione e nelle situazioni che possono incidere sulle pari opportunità.

Buona lettura.

La Consigliera regionale di Parità

La Consigliera regionale di Parità è una figura istituzionale prevista dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Promuove e tutela il principio di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro e svolge funzioni di promozione e contrasto delle discriminazioni di genere.

La Consigliera può inoltre esercitare le funzioni previste dalla legge nei casi di discriminazione di genere nel lavoro.

Può offrire:



informazioni sui diritti



consulenza e orientamento



supporto nei casi di discriminazione



orientamento nelle situazioni di difficoltà legate alla conciliazione



supporto in materia di pari opportunità



collaborazione con amministrazioni, enti e organizzazioni

Riferimenti normativi D.Lgs. 198/2006, in particolare artt. 12-15, 25 e 36 e seguenti.

Consigliera regionale di Parità della Valle d'Aosta

Katia Laurent



Piazza della Repubblica, 15 – 11100 Aosta



Telefono: 370 1331851



E-mail: k.laurent@regione.vda.it



Il servizio è gratuito e riservato.

Parità di genere nel lavoro

La parità tra donne e uomini rappresenta un principio fondamentale nel mondo del lavoro.

La tutela riguarda, tra l'altro:

- accesso al lavoro
- formazione professionale
- retribuzione
- carriera
- attribuzione degli incarichi
- condizioni di lavoro
- partecipazione alla vita organizzativa
- accesso alle opportunità professionali

Nessuna persona dovrebbe essere penalizzata per il proprio sesso, per la maternità, per la paternità o per le responsabilità familiari.

Parità significa anche valorizzazione

Un ambiente di lavoro realmente paritario:

- ✓ riconosce le competenze
- ✓ favorisce la crescita professionale
- ✓ garantisce trasparenza nelle opportunità
- ✓ contrasta gli stereotipi
- ✓ promuove una reale condivisione delle responsabilità di cura



Riferimenti normativi D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità; D.Lgs. 165/2001, con particolare riferimento ai principi di pari opportunità nel pubblico impiego.

Discriminazioni: cosa sono e come riconoscerle

La discriminazione può essere diretta o indiretta.

Si può verificare, ad esempio, quando una persona viene svantaggiata:

- nell'accesso al lavoro
- nella retribuzione
- nella formazione
- nella progressione di carriera
- nell'attribuzione degli incarichi
- nell'organizzazione del lavoro
- nell'accesso a opportunità professionali

Particolare attenzione deve essere prestata alle discriminazioni collegate a:

- gravidanza
- maternità
- paternità
- responsabilità familiari
- utilizzo di congedi e permessi
- rientro dopo un periodo di assenza



Attenzione anche alle discriminazioni indirette

Una regola apparentemente neutra può produrre, in concreto, uno svantaggio particolare per una determinata categoria di persone.

Per questo la parità non significa soltanto applicare le stesse regole a tutti, ma anche verificare quali effetti producono concretamente le regole e le prassi organizzative.

Riferimenti normativi D.Lgs. 198/2006, in particolare artt. 25, 27-29 e 36 e seguenti.

Maternità e tutela del posto di lavoro



La maternità non può essere motivo di penalizzazione. La normativa prevede specifiche tutele relative a:

- salute e sicurezza
- congedo di maternità
- mantenimento del posto di lavoro
- trattamento economico e normativo
- anzianità di servizio
- rientro al lavoro
- tutela contro il licenziamento nei periodi protetti

Il periodo di maternità non deve comportare discriminazioni nella carriera, nella formazione o nell'organizzazione del lavoro.



Al rientro

La lavoratrice deve poter rientrare nel rapporto di lavoro secondo le garanzie previste dalla legge e dal contratto applicabile.

Eventuali modifiche delle mansioni, dell'orario o dell'organizzazione devono rispettare la normativa e la contrattazione applicabile.

Riferimenti normativi D.Lgs. 151/2001; in particolare artt. 6 e seguenti, 16 e seguenti, 54-56; D.Lgs. 198/2006.

Genitorialità e responsabilità condivise

La cura dei figli riguarda entrambi i genitori. Le principali misure comprendono:



Congedo di maternità

Tutela obbligatoria della lavoratrice durante la gravidanza e dopo il parto.



Congedo di paternità

Riconosce al padre lavoratore dipendente un periodo di congedo obbligatorio per partecipare alla cura del figlio fin dai primi giorni.



Congedo parentale

Consente ai genitori di assentarsi dal lavoro per dedicarsi alla cura dei figli.

La normativa riconosce specifiche tutele anche in relazione all'adozione, all'affidamento e, nei casi previsti, alla genitorialità intenzionale.

14
anni

Dal 2026, per i lavoratori dipendenti, il periodo entro il quale il congedo parentale può essere fruito è stato esteso fino ai 14 anni del figlio, senza aumentare il numero complessivo dei mesi spettanti.

Da ricordare

L'utilizzo di congedi e permessi non può costituire motivo di discriminazione o penalizzazione professionale.

Riferimenti normativi D.Lgs. 151/2001; D.Lgs. 198/2006; Legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Organizzazione del lavoro e conciliazione

La conciliazione tra vita lavorativa e vita personale è una componente importante delle pari opportunità.

Possono essere utilizzati, nei casi previsti dalla normativa e dalla contrattazione:

-  lavoro agile
-  flessibilità dell'orario
-  part-time
-  permessi
-  congedi familiari
-  altre forme di flessibilità organizzativa



Lavoro agile

Il lavoro agile può rappresentare uno strumento utile per favorire la conciliazione.

La normativa riconosce, nei casi previsti, una priorità ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori con responsabilità familiari.

La concreta organizzazione del lavoro agile dipende anche dalle caratteristiche dell'amministrazione, dal CCNL e dalla disciplina interna.

Part-time

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere richiesta nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Una buona organizzazione non significa soltanto flessibilità

Significa anche:

- programmare i carichi di lavoro
- garantire trasparenza
- evitare penalizzazioni per chi utilizza misure di conciliazione
- favorire la condivisione delle responsabilità di cura
- valorizzare il lavoro svolto

Riferimenti normativi Legge 22 maggio 2017, n. 81, art. 18; D.Lgs. 81/2015, art. 8; D.Lgs. 165/2001; CCNL applicato.

Molestie e comportamenti inappropriati

Ogni persona ha diritto a lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da molestie.

Sono da contrastare:

- molestie sessuali
- molestie legate al genere
- comportamenti offensivi o umilianti
- pressioni indesiderate
- commenti sessisti
- comportamenti intimidatori
- ritorsioni
- comportamenti discriminatori

Le molestie possono verificarsi anche attraverso:

-  e-mail
-  messaggi
-  chat di lavoro
-  social network
-  strumenti digitali utilizzati per motivi professionali



Non è necessario aspettare che la situazione peggiori

Se una persona ritiene di vivere una situazione di molestia o discriminazione può chiedere tempestivamente informazioni e orientamento.

È importante, quando possibile, conservare la documentazione relativa ai fatti e alle comunicazioni ricevute.

Riferimenti normativi D.Lgs. 198/2006; D.Lgs. 165/2001; normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Comitati Unici di Garanzia – CUG

Nel pubblico impiego un ruolo importante è svolto dai Comitati Unici di Garanzia (CUG).

I CUG contribuiscono a promuovere:



pari opportunità



benessere organizzativo



contrasto alle
discriminazioni



prevenzione del disagio
lavorativo



valorizzazione delle
persone



conciliazione tra vita
lavorativa e vita privata

Il CUG è uno strumento interno all'amministrazione e collabora con gli altri soggetti istituzionali competenti.



Riferimenti normativi D.Lgs. 165/2001, art. 57; direttive ministeriali in materia di CUG, pari opportunità e benessere organizzativo.

Welfare e benessere organizzativo

Un ambiente di lavoro positivo favorisce:

- equilibrio tra vita privata e professionale
- rispetto delle differenze
- collaborazione
- valorizzazione delle competenze
- prevenzione dello stress e del disagio
- qualità dei servizi pubblici

Il benessere organizzativo riguarda anche il modo in cui il lavoro viene progettato e organizzato.

Un'amministrazione inclusiva

Un'organizzazione attenta alle persone:

- ascolta i bisogni
- previene le discriminazioni
- promuove la partecipazione
- favorisce la conciliazione
- valorizza competenze e professionalità
- sostiene una cultura del rispetto

Il benessere organizzativo non è soltanto una questione individuale: è anche una responsabilità dell'organizzazione.



Supporto alle donne vittime di violenza

Le donne che vivono situazioni di violenza possono rivolgersi ai servizi territoriali e agli organismi competenti.

1522

Numero antiviolenza e stalking

Il 1522 è un servizio pubblico gratuito, attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno.

Il servizio garantisce anche l'anonimato.

[1522 – sito ufficiale del servizio antiviolenza e stalking](#)

Offre:



ascolto



informazioni



orientamento



supporto



indicazioni sui servizi territoriali



orientamento verso centri
antiviolenza e case rifugio



In caso di emergenza immediata è necessario rivolgersi ai servizi di emergenza e alle Forze dell'Ordine.

Congedo per le donne vittime di violenza

La lavoratrice inserita in un percorso di protezione relativo alla violenza di genere può usufruire di uno specifico congedo indennizzato.

La tutela riguarda anche le lavoratrici dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Una tutela importante

Il congedo consente alla lavoratrice di affrontare il percorso di protezione senza dover rinunciare al rapporto di lavoro.

Durata

Il congedo può essere fruito per un periodo massimo di:

90

giorni

nell'arco temporale di tre anni dall'inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo può essere fruito, secondo le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione, in forma giornaliera o oraria.

Per le dipendenti pubbliche, il trattamento è corrisposto dall'amministrazione di appartenenza secondo le regole applicabili.

(INPS)

Percorsi di protezione

Il percorso può essere certificato dai soggetti previsti dalla normativa, tra cui:

- servizi sociali
- centri antiviolenza
- case rifugio

Riferimenti normativi D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, art. 24; successive disposizioni applicative.

Diritto alla dignità e alla sicurezza



Ogni persona ha diritto a svolgere la propria attività lavorativa in condizioni rispettose della dignità personale.

Questo significa poter lavorare senza subire:

- discriminazioni
- molestie
- violenza
- intimidazioni
- ritorsioni
- comportamenti umilianti
- svantaggi legati al genere o alle responsabilità familiari



La tutela della dignità deve riguardare sia gli spazi fisici sia gli ambienti digitali di lavoro.



Il rispetto è parte integrante della qualità del lavoro pubblico.



Un'amministrazione che previene discriminazioni e molestie tutela non solo le persone, ma anche la qualità dell'organizzazione e dei servizi offerti alla cittadinanza.

Informazione e consapevolezza

Conoscere i propri diritti permette di affrontare con maggiore consapevolezza il rapporto tra lavoro e vita personale.

Per informazioni e orientamento è possibile rivolgersi a:



ufficio del personale



CUG della propria amministrazione



organizzazioni sindacali



Consigliera regionale di Parità



INPS, quando competente



servizi territoriali



centri antiviolenza



altri enti istituzionali competenti



Conserva la documentazione

In caso di problemi sul lavoro può essere utile conservare:

- comunicazioni
- e-mail
- richieste
- risposte dell'amministrazione
- documentazione relativa a incarichi, formazione o carriera
- eventuali provvedimenti organizzativi

La documentazione può essere utile per comprendere meglio la situazione e valutare le forme di tutela disponibili.

Lo sapevi?



La parità non riguarda soltanto le donne.

Le pari opportunità riguardano tutte le persone e richiedono il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni di genere.



La maternità e la genitorialità non possono essere penalizzate.

L'utilizzo di congedi e strumenti di conciliazione non può diventare motivo di discriminazione.



Anche le molestie sono una questione di parità.

Un ambiente di lavoro rispettoso deve prevenire e contrastare molestie e comportamenti discriminatori.



Nel pubblico impiego esistono i CUG.

I Comitati Unici di Garanzia promuovono pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.



Esiste uno specifico congedo per le donne vittime di violenza.

La lavoratrice inserita in un percorso di protezione certificato può usufruire del congedo previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 80/2015, fino a 90 giorni nell'arco di tre anni. (INPS)

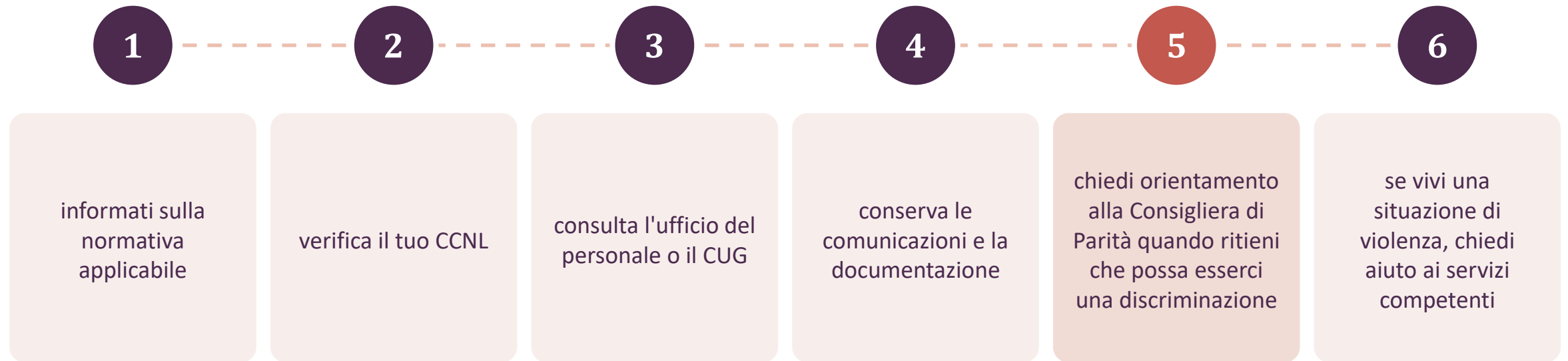


Il 1522 è gratuito e attivo 24 ore su 24.

Offre ascolto e orientamento alle donne vittime di violenza e stalking. (1522)

Un consiglio

Quando hai un dubbio sul rapporto di lavoro:



” Non devi affrontare da sola o da solo una situazione di discriminazione.

Chiedere informazioni non significa necessariamente intraprendere un'azione formale. **Significa innanzitutto conoscere le proprie possibilità di tutela.**

A chi rivolgersi

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA
VALLE D'AOSTA

Katia Laurent

 Piazza della Repubblica, 15 – 11100 Aosta

 Telefono: 370 1331851

 E-mail: k.laurent@regione.vda.it

Per:

- discriminazioni
- pari opportunità
- maternità e genitorialità
- conciliazione vita-lavoro
- orientamento e informazioni



**Comitato Unico di Garanzia –
CUG**

Presso la propria amministrazione.

Per:

- pari opportunità
- benessere organizzativo
- contrasto alle discriminazioni
- prevenzione del disagio



Ufficio del personale

Per:

- applicazione del CCNL
- procedure interne
- congedi e permessi
- organizzazione del lavoro
- strumenti di conciliazione



Organizzazioni sindacali

Per assistenza e tutela nell'ambito del rapporto di lavoro e dell'applicazione della contrattazione collettiva.



1522

Per violenza e stalking:

1522 – gratuito, 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno. **(1522)**

Riferimenti normativi essenziali



Pari opportunità e discriminazioni

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

In particolare:

- **artt. 12-15** – Consigliere e Consiglieri di Parità
- **art. 25** – discriminazione diretta e indiretta
- **artt. 27-29** – discriminazioni nel lavoro e nella retribuzione
- **artt. 36 e seguenti** – tutela giudiziaria e funzioni delle Consigliere di Parità



Pubblico impiego

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

In particolare:

- **art. 7** – pari opportunità e assenza di discriminazioni
- **art. 57** – pari opportunità e Comitato Unico di Garanzia

Riferimenti normativi essenziali

	Maternità e genitorialità	D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 <i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.</i>
	Conciliazione e lavoro agile	Legge 22 maggio 2017, n. 81, in particolare art. 18.
	Part-time	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in particolare art. 8.
	Violenza di genere e congedo	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in particolare art. 24.
	Salute e sicurezza	D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
	Violenza e stalking	Legge 23 aprile 2009, n. 38, in materia di atti persecutori e tutela delle vittime di stalking.

Attenzione al CCNL

Nel pubblico impiego i diritti delle persone lavoratrici derivano dall'integrazione tra:



Per questo una guida generale non può sostituire la verifica della disciplina applicabile al singolo rapporto di lavoro.

Prima di presentare una richiesta o intraprendere un'iniziativa è sempre opportuno verificare la normativa e il contratto collettivo di riferimento.



Una guida da aggiornare

La normativa in materia di lavoro, pari opportunità, genitorialità e sostegni è soggetta a modifiche.

Questo vademecum offre informazioni di carattere generale e non sostituisce la verifica della situazione individuale.

Per informazioni aggiornate è consigliabile consultare le fonti istituzionali competenti e rivolgersi ai servizi indicati nella guida.

”

**I diritti conosciuti sono
diritti più facili da
esercitare.**

PER INFORMAZIONI

Consigliera regionale di Parità della Valle d'Aosta

Katia Laurent

Piazza della Repubblica, 15 – 11100 Aosta

Telefono: 370 1331851

E-mail: k.laurent@regione.vda.it

