



Numero 3 / 2025

Francesca MARINELLI

**Il Glossario dell'inclusione sul lavoro.
Un progetto dell'Università degli Studi di Milano**

Il Glossario dell'inclusione sul lavoro. Un progetto dell'Università degli Studi di Milano

di Francesca Marinelli
Professoressa associata di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Milano

Sommario: 1. Che cos'è il Glossario dell'inclusione sul lavoro. – 2. La finalità del progetto. – 3. Struttura del Glossario. – 4. La forza inclusiva delle immagini: gli "human beings". – 5. Da dove nasce il progetto.

1. Che cos'è il Glossario dell'inclusione sul lavoro.

Il Glossario dell'inclusione sul lavoro è uno strumento di divulgazione giuridica consultabile in modalità *open access* (sia in italiano che in inglese) sul sito dell'Università degli Studi di Milano al seguente indirizzo: <https://glossarioinclusione.unimi.it>.

2. La finalità del progetto.

Il Glossario nasce dalla constatazione che raramente i lavoratori e le lavoratrici vittime di comportamenti violenti sul luogo di lavoro (come discriminazioni, ritorsioni, *mobbing*, molestie) sono consapevoli di quali sono le tutele giuslavoristiche approntate dal nostro ordinamento. Da qui l'idea di consegnare alla società civile uno strumento di alfabetizzazione giuridica, gratuito e attendibile, costruito cercando di coniugare precisione scientifica e chiarezza divulgativa.

3. Struttura del Glossario.

Per essere fruibile in modo semplice e intuitivo, il Glossario è stato strutturato come una scacchiera di bottoni colorati interattivi contenenti ciascuno un termine in qualche modo legato al fenomeno della violenza sul lavoro (fig. 1).



Fig. 1

La scacchiera è interattiva in quanto, di regola, ciascun bottone del Glossario apre una scheda esplicativa del termine prescelto (fig. 2)

Accomodamenti ragionevoli

Definizione

Con tale termine si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati volti ad assicurare ai lavoratori ed alle lavoratrici in condizione di disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e le altre lavoratrici, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali. Essi debbono essere garantiti dai datori e dalle datrici di lavoro solo qualora non comportino per quest/i ultim/i un onere sproporzionato o eccessivo.

Esempio?

Creo una piccola rampa antiscivolo al fine di consentire ad un/a lavoratore/lavoratrice con disabilità motoria di accedere più facilmente al luogo di lavoro.

Tutela

Gli accomodamenti ragionevoli devono essere assicurati **sia nel settore pubblico che nel settore privato**. Le principali fonti di riferimento sono, oltre alla **Costituzione italiana**, la **Legge n. 18/2009**, il **Decreto Legislativo n. 216/2003** e il **Decreto Legislativo n. 62/2024**.



Torna al Glossario

Fig. 2

Alcuni bottoni, tuttavia (come quello delle ritorsioni), a causa della complessità del fenomeno, non rinviano immediatamente ad una scheda, bensì ad altri bottoni (fig. 3) e sotto-bottoni (fig. 4) che guidano il lettore fino ad arrivare alla scheda esplicativa di interesse (fig. 5).

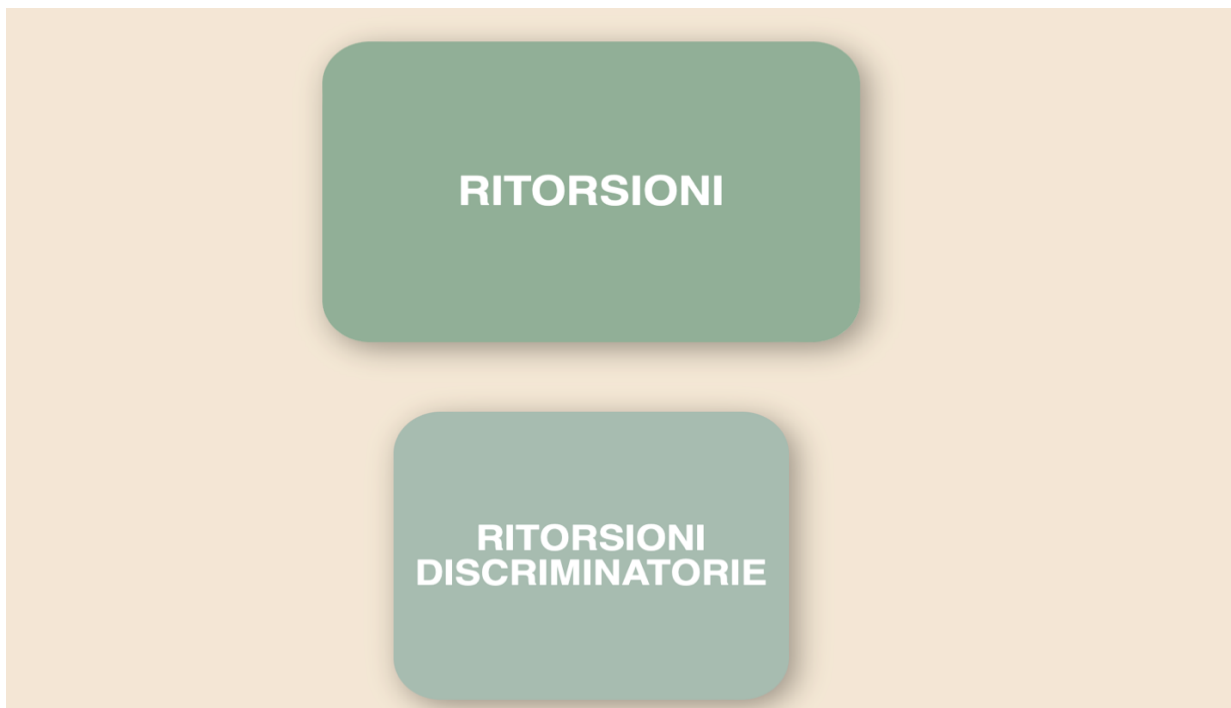


Fig. 3



Fig. 4

Ritorsioni discriminatorie per età

Definizione

Con tale termine si intende ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti o della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta in ragione dell'età o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Esempio?

Licenzio un lavoratore o una lavoratrice perché ha agito in giudizio lamentando l'esistenza di una politica aziendale discriminatoria verso i lavoratori più giovani.


Tutela

Si applica la tutela giurisdizionale prevista per le discriminazioni per età dal **Decreto Legislativo n. 216/2003**.

Fig. 5

Quanto alla struttura delle schede esplicative, esse, al fine di orientare il lettore, presentano tutte il medesimo *layout* sia grafico che di contenuto (v. figg. 2 e 5). In particolare, all'interno di ciascuna scheda del Glossario ogni termine viene spiegato attraverso:

- 1) una sintetica definizione giuridica;
- 2) l'elenco della principale normativa italiana di riferimento;
- 3) un esempio pratico illustrato da una vignetta.

Questa struttura espositiva, rafforzata dalla possibilità di consultare il Glossario sia in modo tradizionale, attraverso un indice generale, sia tramite filtri di lettura facilitata (cliccando il simbolo ) , rende il Glossario uno strumento di agevole consultazione anche da parte di chi sia totalmente privo di formazione giuridica e/o incontri difficoltà linguistiche e/o visive.

4. La forza inclusiva delle immagini: gli “human beings”.

Sebbene il Glossario sia destinato ad un pubblico adulto, si è deciso, per rendere il progetto uno strumento di immediata comprensione, di rinforzare gli esempi pratici con vignette illustrative. Non solo, ad esse è stata dedicata grande attenzione in fase di progettazione al fine di renderle il più inclusive possibile.

In particolare, i lavoratori e le lavoratrici sono raffigurati, di regola, come figure di genere neutro, grazie alla combinazione dei due simboli (lo specchio di Venere e lo scudo di Marte) che tradizionalmente rappresentano, rispettivamente, il genere femminile e quello maschile (v. fig. 6). Tali figure, che abbiamo soprannominato “human beings”, permettono al Glossario di valorizzare all’interno degli esempi il tratto che accomuna i lavoratori e le lavoratrici e, cioè, la loro appartenenza al genere umano, piuttosto che ciò che li differenzia e, cioè, il loro sesso/genere. Naturalmente, laddove all’interno delle vignette il sesso/genere risulti invece determinante ai fini della configurazione della condotta violenta (come accade, ad esempio, nell’ipotesi delle ritorsioni perpetrate proprio in ragione del sesso/genere, v. fig. 7), gli “human beings” tornano ad essere raffigurati mettendo ben in evidenza il sesso/genere.

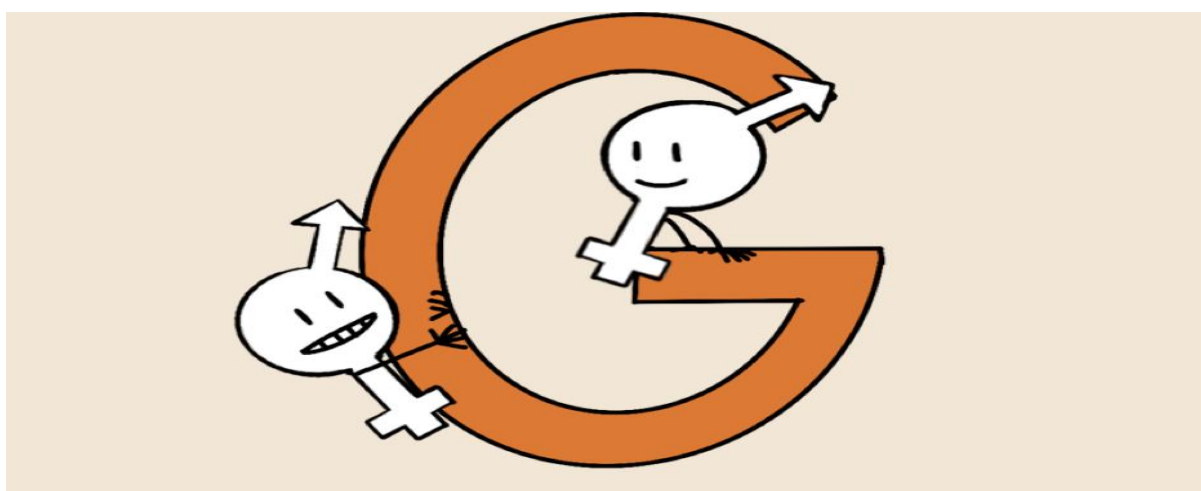


Fig. 6

Ritorsioni discriminatorie per sesso/genere

Definizione

Con tale termine si intendono quei comportamenti pregiudizievoli posti in essere nei confronti o della persona lesa da una discriminazione in ragione del sesso/genere o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Esempio?

Licenzio un lavoratore o una lavoratrice perché ha agito in giudizio lamentando l'esistenza di una politica aziendale sessista.

Tutela

Si applica la tutela giurisdizionale prevista per le discriminazioni per sesso/genere dal **Decreto Legislativo n. 198/2006**.

Fig. 7

5. Da dove nasce il progetto.

Frutto di un lavoro di tre anni, il Glossario è stato pensato e sviluppato da un [*team*](#) formato da tre docenti di diritto del lavoro (Maria Teresa Carinci, Francesca Marinelli e Maria Cristina Degoli); una avvocatessa (Giulia Menegon); una *webmaster* (Michela Giudici) e un *graphic designer* (Paolo Ferrante).

Il *team* ha lavorato all'interno di "[Human Hall](#)" (un laboratorio interdisciplinare per la tutela dei diritti umani e della sostenibilità creato all'interno dell'Università degli Studi di Milano e coordinato dalla prof.ssa Marilisa D'Amico) che è parte, a sua volta, di un progetto ancora più ambizioso, intitolato "[MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action](#)". MUSA (progetto portato avanti dall'Università Bicocca insieme al Politecnico, alla Bocconi e all'Università degli Studi di Milano con la collaborazione di altri 24 soggetti pubblici e privati, tra cui la Regione Lombardia e il Comune di Milano), è stato infatti finanziato nel 2022 dal Ministero dell'Università e della Ricerca con ben 110 milioni di euro nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e coinvolge più di mille ricercatori impegnati in un unico obiettivo: trasformare l'area metropolitana della città di Milano in un ecosistema di innovazione per la rigenerazione urbana.