

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

INTRODUZIONE AL TAVOLO DEL LAVORO

CRONOLOGIA LEGISLAZIONE SU TUTELA, PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

'800 – forte presenza femminile nell'industria

1861 – delle donne che lavorano il 25% lo fanno nell'industria contro il 13% degli uomini

1881 – delle donne che lavorano il 26% lo fanno nell'industria contro il 17% degli uomini

È conveniente la loro presenza perché vengono pagate meno, in quanto assieme a bambine/i vengono considerate "mezze forze"

'900

1902 – la prima legge sul lavoro delle donne arriva 20 anni dopo a quella per bambine/i lavoratori.

Si tratta della **L. 242/1902** che prevede:

- la riduzione della giornata lavorativa a 12 ore;
- il divieto del lavoro notturno, ma solo per un motivo di "pubblica moralità";
- congedo non retribuito per maternità.

Tutto ciò voleva rappresentare la tutela della donna per la sua minore forza fisica e il suo ruolo di madre.

1934 – la legge si modifica nell'ottica demografica del periodo, esaltando il ruolo di madre.

Abbiamo la **L. 653/1934** che provoca come reazione una massiccia espulsione della manodopera femminile anche favorita dal legislatore.

Costituzione – Art.37 comma 1

"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."

Risulta essere una norma ambigua frutto di un compromesso tra forze diverse.

Da un lato si dice che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della essenziale funzione familiare affidata alla donna, dall'altro si ha la parità, cioè che la condizione particolare della donna non comportare conseguenze discriminatorie.

1977 – Si cerca di realizzare l'eguaglianza formale tra uomo e donna nel lavoro con la **L. 903/1977**

1991 – Le politiche paritarie messe in campo fino a quel momento non sembrano aver avuto molto successo, per cui si imbecca la via della promozione concreta e attiva delle pari opportunità, tentando di spingere verso l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna con la **L. 125/1991**

2001 – Abbiamo il **Decreto Legislativo 151/2001**

"TESTO UNICO SULLA MATERNITA' E PATERNITA'"

2006 – Abbiamo il **Decreto Legislativo 198/2006**

"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'"

La legislazione cerca di mantenere un delicato equilibrio tra tre poli:

- tutela;
- parità;
- pari opportunità

che non sono sempre istanze conciliabili tra loro e che vediamo meglio qui sotto.

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

INTRODUZIONE AL TAVOLO DEL LAVORO

TUTELA

Ancora oggi il nucleo più antico della legislazione del lavoro, cioè quello della sua tutela, offre moltissime sfaccettature.

Di solito si tende a depurare vecchi divieti.

Ci sono normative molto diversificate.

1963 – Nella **L. 7/1963** esiste il **“DIVIETO DI LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO”**

Una norma coraggiosa per un'epoca in cui vigeva ancora il licenziamento libero (lo Statuto dei Lavoratori è del 1970, infatti) e venivano disposte nei contratti le **“CLAUSOLE DI NUBILATO”**

La norma ora è stata inserita nel **“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’”** ed estesa dall' **Art.1 comma 20** della **L.76/2016** alle unioni civili tra persone dello stesso sesso.

2001 – Nel testo unico viene tutelata la lavoratrice madre

2015 – Nel **Decreto Legislativo 80/2015** all' **Art.24** troviamo che le donne inserite in *percorsi per violenza di genere* possono astenersi dal lavoro per massimo 3 mesi.

PARITÀ

Si parla di eguaglianza formale di diritti tra lavoratore e lavoratrice inaugurata dall' **Art. 37 comma 1** della **Costituzione** che garantisce *stessa retribuzione*, ma a *parità di lavoro*.

Parità di lavoro venne spesso *interpretato* come *parità di rendimento* e *non di mansione* e quindi di *inquadramento contrattuale* e qui nasce una sorta di apartheid del lavoro femminile da parte non solo dei datori di lavoro, ma anche di giudici e della contrattazione collettiva.

Per tutti gli anni '50 erano infatti previste per la stessa mansione tariffe diversificate tra uomo e donna (più basse) sul presupposto del *“minore rendimento”*.

A partire dalla **L. 903/1977** abbiamo la **“LEGISLAZIONE ANTIDISCRIMINATORIA”** ora nel **“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’”** del 2006.

Occorre fare una distinzione tra:

- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** misure che comportano un effetto pregiudizievole discriminando in base al sesso.
È ritenuto nullo ogni criterio od atto che, a prescindere dalla volontà concreta di discriminare, lo faccia.
Ci sono eccezioni naturalmente, ad esempio in una sfilata di moda femminile è ovvio selezionare donne.
Le molestie sono discriminazione e sono legate non solo al sesso, ma anche all'etnia, religione, ecc. e si applicano a tutte le forme di lavoro e ovviamente a entrambi i sessi.
- **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** criteri, atti, ecc. che potranno essere ritenuti nulli nel caso mettano i lavoratori di un determinato sesso in condizioni di particolare svantaggio rispetto all'altro sesso.
Ad esempio il criterio di altezza minima che discrimina le donne notoriamente più basse come dice la sentenza 193/1993.
Anche qui ci possono essere possibili eccezioni.

DISCIPLINA PROCESSUALE PER LA DISCRIMINAZIONE

Esiste un procedimento speciale molto simile a quello per la condotta antisindacale.

Entro 2 giorni dal ricorso il giudice, sentite le parti e assunte informazioni, se ritiene che esista la violazione ordina, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo. A questo decreto ci può essere un'opposizione fatta entro 15 gg.

Ci può essere un'azione *“pubblica”* per discriminazione collettiva.

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

INTRODUZIONE AL TAVOLO DEL LAVORO

ONERE DELLA PROVA

La discriminazione va provata da chi la invoca e se riesce a provarla spetterà al datore di lavoro provarne l'insussistenza e fornire giustificazione sulle scelte imprenditoriali da sempre ritenute sottratte al vaglio del giudice.

PARI OPPORTUNITÀ

Battistrada la **L. 125/1991** trasfusa nel "**CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'**" del 2006.

Incentrata su azioni positive per rimuovere gli ostacoli che impediscono la pari opportunità e sono dirette a favorire occupazione femminile.

Il passaggio tra parità e pari opportunità equivale al passaggio tra uguaglianza formale e sostanziale.

Questa è una forma dichiarata di **DIRITTO DISUGUALE**.

Le finalità di queste azioni positive sono elencate e lasciano la piena libertà a datori di lavoro e lavoratrici/lavoratori di riempire il contenuto di queste disposizioni.

Le azioni positive sono qualsiasi attività che persegua lo scopo, ma non esiste obbligo di fare azioni positive se non nella Pubblica Amministrazione.

Se si fanno si ottiene però un rimborso dal Ministero del Lavoro.

Naturalmente tutto ciò vale per entrambi i sessi e ci sono state sentenze come la 22/1995 in cui si è assistito alla bocciatura di norme elettorali che sembravano favorire il sesso femminile, il tutto poi rivisto con sentenza 49/2003 in cui si dava il via alla determinazione di "quote rosa" in quanto ciò non favorisce l'elezione di una donna, ma dà loro le stesse opportunità di essere scelte.

CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

Dalla criticata sentenza KALANKE del 1995 che ammetteva che a parità di qualificazione si potesse scegliere una donna anziché un uomo, in quanto soggetto sottorappresentato, si arriva alla sentenza MARSHALL del 1997 che afferma che misure preferenziali riguardo ad un genere sono ammissibili purchè non assicurino in maniera automatica un risultato. Si parte dalla considerazione per cui pari qualificazione professionale di 2 candidati di sesso diverso non significa che abbiano pari opportunità.

ISTITUZIONI PUBBLICHE

- **COMITATO NAZIONALE PARI OPPORTUNITA'** presso Ministero del Lavoro composto da organizzazioni femminili + mondo sindacale, si interessa di:
 - promuovere azioni positive;
 - controversie, pareri e conciliazioni;
 - vigilare sul rispetto delle norme.
- **CONSIGLIERE DI PARITA'** con livello nazionale, regionale, provinciale e nominato dal Ministero del Lavoro con funzione di:
 - promozione e di controllo di attuazione dei principi di pari opportunità;
 - ricorrere presso il tribunale su mandato della lavoratrice
 - proporre ricorsi diretti per livelli collettivi, questa è detta "azione pubblica" o "a tutela di più soggetti" ed è una importante novità del nostro ordinamento introdotta dal **Decreto Legislativo 215-216/2003** in materia di DISCRIMINAZIONE in cui possono andare in giudizio anche altre associazioni, come ad esempio i sindacati, ecc.

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

INTRODUZIONE AL TAVOLO DEL LAVORO

LAVORO A MISURA DI UOMO E DI DONNA

La materia del diritto del lavoro si è modulata su un *prototipo maschile*, declinando il lavoratore sempre e solo al maschile e rimuovendo le differenze biologiche, di esperienza e cultura esistenti tra uomo e donna.

I *tempi di lavoro* sono una cesura tra tempo di subordinazione e tempo libero e *sono tempi maschili*.
con ritmi frenetici a cui le donne devono omologarsi se vogliono restare nel mercato del lavoro, diventano ad esempio inconciliabili carriera e cura dei figli.

È emerso finora un diritto del lavoro "a misura di uomo" nel senso di "a misura di persona di sesso maschile".

Occorre riscriverlo "a misura di donna".

RIFERIMENTI

Gaeta, L. (s.d.). *Appunti dal corso di diritto del lavoro*. Università di Siena Dipartimento di Giurisprudenza: Giappichelli.