

**Art..20**

**DIRITTO ALLA PARITA' DI OPPORTUNITA' E DI  
TRATTAMENTO IN MATERIA DI LAVORO E DI  
PROFESSIONE SENZA DISCRIMINAZIONE BASATE SUL  
SESSO**

### Questione A

In riferimento ai punti a), b) c), d) dell'art.20 della Carta, la nostra legislazione prevede delle norme a tutela dei diritti da esse derivati.

L'art.1 della legge 903/77 vieta qualsiasi forma di discriminazione diretta per quanto riguarda l'accesso al lavoro dovuta allo stato matrimoniale, di famiglia, di gravidanza e indiretta attraverso meccanismi preselettivi.

Il divieto comprende, altresì, tutte le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale concernente l'accesso.

Allo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione della parità, il legislatore ha emanato la Legge n. 10.4.1991 n. 125 - Azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro - che prevede, tra l'altro, la figura della Consigliera di parità a cui, peraltro, è riconosciuta la legittimazione ad agire in giudizio dinanzi al pretore del lavoro o al TAR su delega della lavoratrice.

### Questione B

Di particolare rilevanza è la legge n.125/91 che all'art.4 disciplina le azioni in

giudizio contro le discriminazioni sessuali, articolo che, peraltro, conferma il carattere oggettivo di tali discriminazioni il cui divieto relativo all'assunzione, alla formazione professionale, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, è già sancito dalla Legge n.903/77.

Il comma 5 dello stesso articolo 4 rende più agevole l'accertamento del comportamento discriminatorio, desumibile anche da rilievi statistici, in quanto introduce l'inversione dell'onere della prova.

In tal modo è stabilito che, nel corso del giudizio spetta al convenuto (datore di lavoro), fornire la prova della insussistenza della discriminazione. Con la sentenza che accerta la discriminazione, il giudice ordina la datore di lavoro di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

La mancata ottemperanza della sentenza comporta il configurarsi del reato di cui all'art.650 c.p.

La tutela giudiziaria contro gli atti di discriminazione sessuale era stata peraltro già definita dall'art.13 della Legge 903/77; una speciale tutela contro le discriminazioni nelle assunzioni è prevista inoltre dall'art.15 della stessa legge 903/77.

### Questione C

Le clausole contrarie ai principi della non discriminazione e che figurano nelle convenzioni collettive e nei contratti di lavoro vengono sanzionate con la nullità per violazione di norme imperative di legge e sostituite di diritto dalle norme violate ( art.1419, comma 2 C.c. ).

Lo stesso effetto normativo viene applicato dalla giurisprudenza qualora il contratto individuale sia difforme in senso peggiorativo rispetto al contratto collettivo in quanto le clausole difformi dal contratto individuale sono nulle e vengono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo più favorevoli al lavoratore ( Corte di Cassazione 18.5.1976 n.1778 ).

### **Questione D**

L'adozione di azioni positive atte a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione a sfondo sessuale può essere realizzata come è già stato detto nei punti precedenti, attraverso la legge 125/91 8 azioni positive per la parità tra uomo-donna nel lavoro ) e la legge di parità n.903 del 1977.

La legge 653 del 26.4.1934 è rimasta immutata nella sua caratteristica di normativa protettiva. Inoltre con la legge del 26.8.1950 n.860 sono state emanate le nuove disposizioni per la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri", normativa successivamente ampliata con la legge 30.12.1971 n.1204 che prevede speciali garanzie e diritti idonei ad assicurare "l'essenziale funzione familiare" della donna e rispondenti all'esigenza di tutela della maternità. In base alla delega contenuta nell'art.15 della legge 8.3.2000 n.53, è attualmente in vigore il decreto Legislativo 26.3.2001 n.151 " Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità ".

Qualora vengano poste in essere dal datore di lavoro comportamenti in violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903/77, ferma restando l'azione ordinaria, si applicano le disposizioni dell'art.15 della stessa legge in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona interessata o su sua delega da una organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità. Pertanto con decreto motivato ed esecutivo da parte del pretore del luogo in funzione del giudice del lavoro, devono cessare immediatamente i comportamenti illegittimi con rimozione degli effetti. L'inottemperanza a tale decreto o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 c.p.

La legge 903/77, inoltre, all'art.16 sanziona con un'ammenda da £. 200.000 a 1.000.000 l'inosservanza delle disposizioni relative all'accesso al lavoro ( art.1, commi 1, 2 e 3 ), alla parità retributiva, ( art.2 ) alle qualifiche, alle mansioni, alla progressione in carriera ( artt. 2 e 3 ) e all'età pensionabile ( art.4 ) .

### **Questione E**

Qualora il ricorrente fornisca elementi che attestino sostanzialmente il carattere discriminatorio di atti o comportamenti in ragione del sesso, l'onere della prova ai sensi della legge 125/91 art.4, comma 5 spetta al convenuto onde dimostrare la insussistenza della discriminazione stessa.

### Questione F

La legge 8.3.2000 n.53 contiene, tra l'altro, modifiche della legge 1204/71. L'art.54 comma 1, del Decreto Legislativo n.151/2001 dispone che le lavoratrici " non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino"; il divieto di licenziamento è riferito allo stato oggettivo della gravidanza e puerperio, pertanto la lavoratrice, ai sensi dell'art.54, comma 5, in caso di licenziamento nel periodo in cui opera il divieto ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

Inoltre, il Decreto Legislativo 151/2001 vieta all'art.7 l'adibizione delle lavoratrici ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, al trasporto e al sollevamento di pesi durante tutto il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; coerentemente con quanto detto le stesse lavoratrici, ove possibile, saranno spostate o adibite ad altre mansioni fermo restando che l'accertamento dell'ispettorato del lavoro sarà determinante nel riconoscere le condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna.

### Questione G

In termini normativi, contrattuali ecc. non risultano esserci attività professionali il cui esercizio è distinto per sesso o quanto meno inserito in specifiche categorie o particolari catalogazioni di specie. Il mercato del lavoro, in tal senso, applica le regole nazionali della domanda e dell'offerta a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

### Questione H

La legge n.125/91 " Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro " prevede delle misure di protezione finalizzate ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e quindi al recupero di situazioni paritarie compromesse da discriminazioni pregresse dall'accesso al lavoro alle questioni dell'orario, dal riconoscimento alla valorizzazione della professionalità.

E' pertanto una legge diretta esclusivamente alle donne con interventi "promozionali" allo scopo di creare uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici valorizzandone le capacità professionali.

### Questione I

a)

La necessità di ulteriori margini di flessibilità all'interno del lavoro dipendente ha dato luogo, nell'ultimo decennio, a una produzione normativa che ha regolamentato nuove tipologie di lavoro. Il fenomeno ha caratterizzato settori quali il commercio, l'agricoltura e i servizi di mercato e tra i gruppi professionali, il personale non qualificato e impiegato nelle

vendite e nei servizi alle famiglie. Esso ha inoltre interessato maggiormente le donne in relazione alla crescita del part-time e i giovani la cui assunzione con contratti a tempo determinato è stata incentivata dalle politiche del lavoro messe in atto negli ultimi tempi.

Il lavoro atipico viene normalmente definito in contrapposizione con il lavoro tipico alle dipendenze (contratti a tempo indeterminato, a tempo pieno) e con le forme tradizionali di lavoro autonomo. Sotto la denominazione di lavoro atipico si ricomprende una molteplicità di forme contrattuali all'interno dell'occupazione alle dipendenze, quali i contratti a tempo parziale e svariate tipologie contrattuali a tempo determinato, dai contratti a termine per lavoro stagionale e per la sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, ai contratti formativi, ai lavori sussidiati dallo Stato, al lavoro interinale. Vanno aggiunti i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e le altre forme di lavoro autonomo parasubordinato (ad esempio le associazioni in partecipazione). Tra ottobre 1992 e gennaio 2000, il numero degli occupati alle dipendenze di contratti atipici è aumentato complessivamente del 45,2%. Nello stesso periodo l'occupazione totale è cresciuta dello 0,7%, a sintesi di un progresso dell'occupazione alle dipendenze pari all'1,5% e di una flessione dell'occupazione autonoma pari all'1,3%. Si è registrato pertanto un significativo aumento dell'incidenza del lavoro atipico in rapporto all'occupazione alle dipendenze (dal 10,6% al 15,2%).

In riferimento all'occupazione complessiva, le donne occupate nel settore pubblico sono il 35,7% a fronte di una quota di uomini nettamente inferiore (18,6%).

Con riferimento al settore privato, la presenza delle donne si distribuisce per il 42,7% nel lavoro alle dipendenze (contro il 51,2% per gli uomini).

Sia per le dipendenti sia per le autonome, al crescere delle responsabilità familiari, diminuisce la possibilità di mantenere un orario di lavoro a tempo pieno, soprattutto per le 30-44enni che, quando vivono in coppia senza figli, ricorrono al part-time, se autonome, per il 9,5% se dipendenti, per il 13%; con l'arrivo di un figlio, il part-time aumenta rispettivamente al 16,2% e al 25,2%. Il livello molto modesto del part-time fra uomini capifamiglia (con una occupazione autonoma o alle dipendenze nel settore privato) risulta sostanzialmente stabile all'aumentare dei carichi familiari.

Inoltre, nel 1999 il 57,7% delle assunzioni in posti di lavoro alle dipendenze (85%) sono state effettuate con contratti atipici, il 52,9% con contratti a termine, e il 19,5% con contratti part-time. Il dato più significativo riguarda il tasso di turn-over dei lavoratori temporanei, pari al 172,3% oltre 10 volte superiore a quello dei lavoratori permanenti dovuto anche alla breve durata dei rapporti di lavoro stagionale.

b)

Per quanto riguarda l'accesso e la partecipazione all'orientamento, alla formazione e al riadattamento professionale e formativo delle donne, al fine di accedere ai lavori tradizionalmente maschili, il IV Programma CRASFORM, utilizzando i Fondi Comunitari, ha organizzato corsi di formazione per inserire le donne nel settore dell'edilizia.

Periodicamente, con l'impiego dei Fondi Comunitari, saranno organizzati Programmi formativi relativi ad altri settori professionali finalizzati all'ingresso delle donne nelle categorie a prevalenza maschile. Da rilievi statistici ( ISTAT ), la presenza femminile risulta complessivamente sottodimensionata tra legislatori, dirigenti e imprenditori; artigiani, operai specializzati e agricoltori; conduttori di impianti e operatori di macchinari.

La segregazione occupazionale tende, comunque, a ridursi nel tempo, sia per i gruppi che si collocano ai vertici della gerarchia professionale sia per quelli che sono alla base. Si sottolinea, inoltre, che ci sono Associazioni imprenditoriali e sindacali tra cui il Coordinamento Donne d'Impresa, l'ANGA ( Associazione Nazionale Giovani Agricoltori ) ecc. che hanno, tra l'altro, lo scopo di promuovere la formazione, l'orientamento la partecipazione, l'accesso delle donne in un mercato ancora rigido e selettivo.

c)

In virtù del criterio della professionalità, la retribuzione viene determinata secondo il criterio obiettivo di equivalenza alla quantità e qualità del lavoro prestato in relazione all'orario di lavoro, tipo di mansioni ecc. Nell'ipotesi, quindi, di un lavoro part-time di quattro ore giornaliere ( la metà rispetto all'orario normale ), la retribuzione proporzionata alla quantità di lavoro prestata è divisa per due.

A completare il concetto di retribuzione, la legge di parità 903/77 all'art.2 si esprime nei termini di parità retributiva per entrambi i sessi anche se statisticamente si riscontrano situazioni di disparità per uguali mansioni, riferite non al salario base ma quanto a determinate attribuzioni patrimoniali accessorie quali lo straordinario, premi di rendimento, operosità, produzione ecc.

d)

L'art.3 della legge 903/77 vieta qualsiasi discriminazione riferita ad entrambi i sessi, per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Ciò nonostante, le difficoltà di crescita professionale sono statisticamente rilevabili anche se l'avanzamento femminile verso posizioni qualificate comincia a dare maggiori risultati.

Dai dati relativi al 1998 risulta che le donne in posizione medio-alte ( quadri e dirigenti ) erano arrivate a rappresentare il 32,1% del totale con una crescita del 26% in 4 anni. Nel secondo trimestre del 1999 le donne che occupavano posizioni tra i componenti dei corpi legislativi nei diversi livelli,

tra la classe dirigenziale e tra gli imprenditori rappresentavano l'1,7% delle occupate in Italia, contro l'1,2% del 1993. Anche nelle professioni intellettuali, scientifiche ed ad elevata specializzazione si confermano le stesse tendenze: attualmente vi trova impiego il 9,2% delle occupate contro il 7,7% del 1993, mentre nelle professioni intermedie la presenza femminile è arrivata al 25,5% contro il 22,7% del 1993.

Le donne collocate professionalmente nei livelli più elevati sono pari oggi al 36,4% mentre erano il 31,6% nel 1993.

Una sorta di impermeabilità tra percorsi professionali maschili e femminili caratterizza attualmente il mercato del lavoro recando maggiore svantaggio alla carriera delle donne.

Nel giornalismo, ad esempio, dove le donne sono arrivate a ricoprire il 37% dei ruoli dirigenziali nelle testate periodiche ( settimanali e mensili ), rimangono escluse dagli stessi incarichi sia nei giornali quotidiani, dove le donne caporedattore o direttore sono appena il 3,8% sia nelle testate radiotelevisive ( 8,2% ). Le donne sono il 35% dei professori ordinari nelle facoltà umanistiche ma la percentuale scende all'11% se si considera l'insieme di tutti i corsi di laurea. Anche negli organi direttivi delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali e nelle associazioni di categoria la presenza delle donne scarseggia nonostante l'esistenza di strutture appositamente dedicate alle politiche di parità all'interno di quelle stesse organizzazioni e associazioni. Nelle organizzazioni sindacali e imprenditoriali le donne presenti negli organi centrali sono circa il 13%, nelle associazioni di categoria sono appena il 5,2%.

### Questione J

La legge 903/77 e la legge 125/71 hanno disposto delle apposite procedure atte a rimuovere, riequilibrare le condizioni di maggiore sfavore per le donne nei rapporti di lavoro. Inoltre la legge 125/91 prevede che le predette azioni positive siano stimulate ed attivate dalle imprese, dai loro consorzi, dalle associazioni sindacali e dai Centri di formazione professionale. La normativa, inoltre, con il Decreto Legislativo n.196/2000 potenzia le figure delle Consigliere e dei Consiglieri di parità che, nella qualità dei pubblici funzionari, hanno il compito di agire per favorire l'occupazione femminile, rimuovere gli ostacoli e dunque attuare le finalità della legge 125. Alle Consigliere e Consiglieri di parità è riconosciuta la legittimazione ad agire in giudizio dinanzi al pretore del lavoro o al TAR su delega della lavoratrice nei giudizi promossi dalle donne contro le discriminazioni sul lavoro.

### Questione K

Le materie indicate non rientrano nel campo di applicazione della disposizione in esame.