

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea Triennale in Consulente del Lavoro

Tesi in Diritto del Lavoro dell'Unione Europea



**LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL MONDO
DEL LAVORO**

Relatore:

Prof. Barbara De Mozzi

Tesi di Laurea di:

Lorena DONCIU

Matricola 2048740

Anno Accademico 2023/2024

*Sembra sempre impossibile,
finché non viene fatto.*

-Nelson Mandela

INDICE

INTRODUZIONE	1
EVOLUZIONE DEL DIRITTO COMUNITARIO SUL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE IN BASE AL SESSO.	
1. <i>Introduzione: eguaglianza e discriminazione</i>	3
2. <i>Origine del divieto di discriminazione: art.119 Trattato di Roma</i>	3
2.1 <i>Modifiche Trattato Amsterdam: art.141 TCE</i>	6
2.2 <i>Nuovo articolo 157 TFUE</i>	10
3. <i>Direttiva 43/2000 e 78/2000</i>	12
4. <i>Carta di Nizza e CEDU</i>	13
DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO	
1. <i>Disciplina antidiscriminatoria</i>	15
2. <i>Direttiva n°54/2006</i>	18
2.1 <i>Discriminazione diretta e indiretta</i>	20
2.2 <i>Mainstreaming di genere</i>	22
2.3 <i>Molestie sessuali</i>	23
3. <i>Direttiva n°970/2023</i>	25
DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUL LAVORO	
1. <i>Legge n°125/1991 azioni positive per la realizzazione della parità tra uomini e donne</i>	29
2. <i>Codice delle pari opportunità tra uomo e donna</i>	31
3. <i>Legge n°162/2021</i>	34
4. <i>Gender pay gap</i>	37
5. <i>Part-time</i>	41
6. <i>Maternità</i>	43

DONNE MIGRANTI NEL MONDO DEL LAVORO

<i>1. Fonti comunitarie e fonti nazionali</i>	47
<i>2. Testo unico sull'immigrazione</i>	49
<i>3. Decreti flussi</i>	50
<i>4. Donne migranti</i>	51
<i>5. Discriminazioni e difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro</i>	53
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	56

INTRODUZIONE

In questo elaborato ho analizzato la discriminazione di genere, ovvero un tema che ha sempre caratterizzato il mondo del lavoro. Difatti, ad oggi, il divario tra uomini e donne e gli stereotipi di genere continuano a ripercuotersi in numerose realtà lavorative nonostante gli interventi normativi e i progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

Ho scelto di affrontare il tema della discriminazione di genere nel mondo del lavoro in quando lo considero un problema che potrebbe riguardare me stessa in prima persona, ma anche tante altre ragazze, studentesse e donne che cercano un'occupazione.

Codesta tesi, strutturata in quattro capitoli diversi, ha l'obiettivo di rappresentare al meglio l'evoluzione del diritto comunitario, sin dalle sue origini, sul divieto di discriminazione in base al sesso.

Nel primo e nel secondo capitolo ho analizzato i diversi Trattati, Direttive e Atti europei che hanno disciplinato, e ancor oggi disciplinano, la materia della discriminazione di genere: di rilevante importanza sono il Trattato di Roma che è la prima fonte europea che sancisce, all'articolo 119 il principio di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro; il Trattato di Amsterdam che considera la parità di genere come diritto fondamentale; le Direttive n. 43/2000, n.78/2000 che prevedono un elenco tassativo di fattori di discriminazione; e infine la Carta di Nizza e la CEDU sanciscono i diritti fondamentali, il divieto di discriminazione in base al sesso e la parità tra donne e uomini nel mercato del lavoro.

Il terzo capitolo offre una visione più profonda degli ostacoli e delle difficoltà riscontrate dalle donne quando si tratta di accesso al mercato di lavoro.

Difatti, le donne spesso subiscono dei trattamenti differenziati a causa di problematiche ancora irrisolte nel nostro paese. Si tratta per esempio della maternità, del part-time, della difficoltà di conciliare impegni domestico-familiari con gli impegni lavorativi, o, più in generale, tali trattamenti sono semplicemente collegati al genere femminile.

Per di più un fenomeno di rilevante importanza è il gender pay gap, ovvero il divario salariale di genere che è uno dei fattori portatori di discriminazione tra i due sessi; questo perché i dati statistici dimostrano che in Italia e in tutti i paesi europei c'è un forte svantaggio in termini di occupazione e un'elevata disuguaglianza retributiva tra uomini e donne.

Un ruolo fondamentale è ricoperto dalla legge n.125/1991 che ha come obiettivo il raggiungimento dell'uguaglianza e della parità di trattamento tra uomini e donne attraverso azioni positive volte a favorire l'occupazione femminile. Inoltre, la Direttiva 970/2023 che dovrà essere trasposta entro il 2026, è volta a garantire la parità retributiva, e la trasparenza retributiva attraverso diverse innovazioni introdotte negli Stati membri, come, per esempio, il divieto di segreto aziendale, il divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite in altri rapporti di lavoro, l'obbligo di comunicare il divario retributivo di genere all'interno della propria organizzazione e dando la possibilità di

ottenere il risarcimento e il recupero delle retribuzioni non pagate in base di discriminazione di genere.

Infine, l'ultimo capitolo si focalizza sulle difficoltà delle donne migranti ad insediarsi nel mondo del lavoro. Queste difficoltà derivano dagli stereotipi che condizionano l'occupazione femminile e dal fatto che devono affrontare un doppio svantaggio quando si tratta di accedere al mercato del lavoro: l'essere donne e l'essere straniere.

CAPITOLO 1

EVOLUZIONE DEL DIRITTO COMUNITARIO SUL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE IN BASE AL SESSO

1. Introduzione: eguaglianza e discriminazione

Il divieto di discriminazione in base al sesso (e in base alla nazionalità) rappresenta il nucleo del diritto antidiscriminatorio che *ab origine* ha accompagnato la nascita dell'ordinamento comunitario e del diritto derivato.

La prima elaborazione del principio generale di non discriminazione è dovuta alla Corte di giustizia che ad oggi si presenta come incerta ed oscillante sulle specifiche situazioni che il nuovo diritto antidiscriminatorio pone; in particolar modo sul rapporto tra principio generale di eguaglianza e divieti espressi di discriminazione¹.

Dal momento in cui si parla del principio di eguaglianza è necessario specificare che quest'ultimo non è sovrapponibile, dal punto di vista concettuale, al divieto di discriminazione che ha confini teorici, logici ed applicativi in parte diversi.

Inoltre, è bene soffermarsi su una distinzione di derivazione europea distinguendo tre diversi concetti: con "principio di eguaglianza" si fa riferimento all'articolo 3 della Costituzione che recita "*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso [...]*"² e sottolinea il divieto di trattare in modo diverso situazioni analoghe; con "divieto di discriminazione" si richiama la situazione in cui determinate differenze tipizzate non possono rilevare al fine di differenziare i trattamenti cosicché vige un obbligo di trattare in modo eguale certe situazioni oggettivamente differenti; infine, con "parità di trattamento" si fa riferimento alle situazioni in cui il legislatore impone questo principio per garantire l'uguaglianza tra i lavoratori di sesso opposto.

Nell'ordinamento comunitario il principio di uguaglianza assume rilevanza con il Trattato sull'Unione europea che lo annovera tra i valori sui quali si fonda l'Unione, in particolar modo sul rispetto della dignità umana, della libertà e della democrazia, dell'uguaglianza (art.2 TUE).

Inoltre, con riferimento a tale concetto, di notevole importanza sono gli articoli 4 e 9 TUE; tanto è vero che nell'articolo 4.2 TUE il principio di uguaglianza ha come destinatari gli Stati membri nei cui confronti l'Unione si obbliga a rispettare il relativo principio davanti ai Trattati. Invece, nell'articolo 9 i destinatari sono i cittadini europei attraverso il richiamo alla *sedes*, ovvero alla cittadinanza europea³.

¹ B. Marzia, *Discriminazione e pari opportunità (diritto del lavoro)*, in "Enciclopedia del Diritto", Annali VII, 2014, pp.387-389

² Art. 2, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

³ A. Sciortino, *L'uguaglianza Di Genere Nell'UE: Categorie Giuridiche e Tutele*, in "Rivista Telematica Giuridica Dell'Associazione Italiana Dei Costituzionalisti", 4/2020, pp. 20-24

2. Origine del divieto di discriminazione: art.119 Trattato di Roma

L'ex articolo 119 Trattato di Roma rappresenta la prima fonte europea che sancisce il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro. Nella sua formulazione originaria veniva riconosciuto un ambito applicativo limitato, in quanto, tra gli specifici divieti di discriminazione previsti *ab initio* del TCE, vi era il principio di “*parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*”⁴.

Tale disposizione non si limitava solo ad evitare il c.d. dumping sociale, ma come risulta dal Preambolo del TCE, si legava anche a scopi sociali della comunità volti a promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro mediante la soppressione delle restrizioni o il divieto di nuove restrizioni per la realizzazione delle libertà fondamentali contemplate nel trattato.

Questa duplice finalità, economica e sociale, viene rappresentata dalla sentenza 8 aprile 1976, Defrenne II, causa 43/75, con cui la Corte di giustizia ha riconosciuto all'articolo 119 TCE l'efficacia diretta verticale e orizzontale, quindi applicabile sia nei rapporti con il pubblico potere che tra i privati⁵.

La domanda di pronuncia pregiudiziale è stata proposta alla Corte, in forza dell'articolo 117 del Trattato CEE dalla Cour de Travail di Bruxelles, nella nota causa tra la signora Gabrielle Defrenne, hostess aeronautica, e il suo datore di lavoro ossia la compagnia aerea SA Sabena.

Questa domanda aveva ad oggetto l'interpretazione dell'articolo 119 Trattato CEE e il contratto di lavoro del personale di bordo della Sabena che stabiliva che il personale femminile venisse automaticamente licenziato al compimento del 40° anno di età, ovvero lo stesso della signora Defrenne. Tanto è vero che in Gran Bretagna vigeva una legge che ammetteva la possibilità di essere licenziati per limiti di età in relazione ad alcune professioni, ma esclusivamente per il sesso femminile (caso dell'hostess).

Per questa ragione l'ex hostess aveva adito il Tribunal du travail di Bruxelles chiedendo il risarcimento del danno per aver subito, in base all'ex art. 119 Trattato CEE, una discriminazione in fatto di retribuzione, liquidazione e pensione rispetto ai suoi colleghi di sesso maschile che svolgevano lo stesso lavoro in qualità di commessi di bordo.

Nel 1976 questa causa fu vinta dalla compagnia aerea perché il divieto di discriminazione era basato solo sulla retribuzione e non sulle condizioni di lavoro.

Ad oggi questa sentenza avrebbe avuto sicuramente un esito diverso, e, anche se non esiste una sostanziale parità retributiva tra uomini e donne in tutti paesi dell'UE, l'Europa ha fatto enormi progressi in materia di parità retributiva.

Il Tribunal du travail di Bruxelles con sentenza 17 dicembre 1970 ha respinto tutte le domande della Defrenne, la quale, l'anno successivo, ha impugnato la sentenza dinanzi

⁴ Art. 141, 1° comma, TCE, Eur-lex

⁵ A. Sciortino, *L'uguaglianza Di Genere Nell'UE: Categorie Giuridiche e Tutele*, cit., pp 27-28

alla Cour du travail di Burxelles che confermava il giudizio di primo grado sul secondo e terzo capo della domanda; invece, sul primo capo (arretrati e remunerazioni) decideva di sospendere e di sottoporre alla Corte di giustizia due questioni pregiudiziali relative all'efficacia e all'attuazione dell'articolo 119 del Trattato: con la prima questione facente riferimento all'efficacia diretta dell'articolo 119 si chiedeva se questo disposto "introduca direttamente nell'ordinamento interno di ciascuno Stato membro della Comunità europea il principio di parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro, e se attribuisce ai lavoratori, a prescindere da qualsiasi normativa nazionale, il diritto di agire legalmente dinanzi ai giudizi nazionali per ottenere che tale principio sia osservato e, se in caso affermativo, a partire da quale data"⁶.

La signora Defrenne ritiene che le spetti uno stipendio soggettivo pari a quello dei suoi colleghi maschi in forza dell'efficacia immediata data dall'articolo 119 del trattato che impone a tutti gli stati membri di osservare e di adeguare i loro ordinamenti al principio di non discriminazione tra i sessi in materia retributiva.

Considerando i principi posti dalla Corte di Giustizia, si deve ritenere che questo disposto abbia efficacia diretta nei rapporti tra gli Stati membri e i singoli (in particolare le lavoratrici) e di conseguenza il giudice nazionale deve applicarlo per amministrare la giustizia.

Ma per quanto concerne l'aspetto letterale dell'articolo 119, la Corte di Giustizia ha ritenuto che la designazione degli Stati membri come destinatari della norma non esclude che i singoli non ne possono trarre vantaggio. È necessario precisare che l'obbligo imposto agli Stati membri dall'articolo 119 non possiede i requisiti di chiarezza e precisione richiesti dalla Corte in quando al primo comma non definisce in modo complessivo il principio della parità della retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Il secondo e il terzo comma di questo articolo aggiungono delle precisazioni relative alle nozioni di retribuzione e di lavoro di cui al primo comma.

Inoltre, l'articolo 119 non precisa se il confronto tra la remunerazione ai lavoratori e quella alle lavoratrici debba riferirsi ad un determinato impiego o per il complesso di una determinata attività; per di più, non specifica se le prestazioni speciali, come per esempio nel caso della gravidanza, debbano escludersi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.

⁶ Corte di Giustizia, sent. 8 aprile 1976, C-43/75, Gabrielle Defrenne contro Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Domanda di pronuncia pregiudiziale: Cour du travail de Bruxelles - Belgio. Parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, EU:C:1976:56, Eur-lex

È opportuno fare un'ultima precisazione in relazione alla prima questione pregiudiziale relativa all'efficacia diretta dell'articolo 119: ammettere tale efficacia può avere conseguenze negative sul diritto in generale poiché può dare origine ad incertezze e conflitti tra ordinamenti giuridici nazionali. In ogni caso, i diritti conferiti dall'articolo 119 possono essere fatti valere solo nei rapporti tra singoli e Stati membri e non nei rapporti tra singoli perché potrebbero scaturire obbligazioni incombenti ai singoli per effetto dell'inadempimento di uno Stato membro (situazione incompatibile sia con l'obbligo imposto dal trattato sia con i principi di equità). Inoltre, si avrebbero ripercussioni negative nel diritto privato con riferimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro; ed è proprio per questo che gli autori del trattato CEE e del trattato di adesione hanno respinto la possibilità di applicare direttamente l'articolo 119 ai rapporti tra i singoli.

A seguito di queste considerazioni si può affermare che l'articolo 119 ha un obiettivo sociale limitato ad una classe di persone ben determinata, ovvero le lavoratrici.

La commissione delle Comunità europee ritiene sia necessario distinguere tra l'efficacia immediata dell'articolo 119 e la sua applicazione diretta: non è possibile attribuire a tale disposto efficacia immediata dal momento della ratifica del trattato CEE da parte degli Stati membri. Questo trattato contiene una prima categoria di norme (complete, senza riserve e non equivoche) che attribuisce ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare e una seconda categoria che impone degli obblighi agli Stati membri, come nel caso dell'articolo 119⁷.

Con la seconda questione pregiudiziale relativa all'attuazione dell'articolo 119 del Trattato si chiedeva se l'articolo fosse divenuto applicabile nel diritto interno degli Stati membri in forza di atti adottati da organi della CEE, ovvero se si debba ammettere in materia la competenza esclusiva del legislatore nazionale

Defrenne ritiene che questa seconda questione non sia chiara in quanto non si capisce se è stata posta solo in subordine rispetto alla prima; infatti, non viene sollevata una vera questione di interpretazione. Ciononostante, la soluzione di questa questione si risolve affermando che solo il legislatore nazionale è competente in questa materia e che spetta agli Stati membri garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione mediante norme di legge, regolamenti e disposizioni amministrative (le disparità esistenti tra gli stati membri devono portare ad un ravvicinamento delle norme interne).

Pertanto, dato che l'articolo 119 non è direttamente applicabile nei rapporti tra i singoli e gli obblighi che ne derivano incombono agli stati membri, solo i legislatori nazionali hanno il potere di conferire ai lavoratori il diritto di citare in giudizio i datori di lavoro che non rispettano il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro tra uomini e donne⁸.

⁷ Corte di Giustizia, sent. 8 aprile 1976, C-43/75, cit., pp. 458-462

⁸ *Ivi*, pp. 463-464

2.1 Modifiche Trattato Amsterdam: art.141 TCE

Le condizioni delle donne nell'Unione europea hanno visto un forte cambiamento con il trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre del 1997 dagli allora 15 paesi dell'Unione europea ed entrato in vigore il 1° maggio 1999.

Questo trattato ha modificato il Trattato sull'Unione Europea e ha comportato la semplificazione dei trattati precedenti attraverso la rinumerazione degli articoli e l'abrogazione delle disposizioni diventate obsolete⁹.

Il Trattato di Amsterdam include i diritti sociali fondamentali definiti nella Carta sociale europea del 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989:

Questo trattato si concentra sul divieto di discriminazione fondato sul sesso mettendo in luce la parità tra uomini e donne come diritto fondamentale del trattato attraverso l'introduzione di nuovi articoli (artt. 2, 3, 6) che conferiscono una nuova competenza alle istituzioni volte a lottare contro ogni forma di discriminazione fondata sul genere. In primo luogo, l'articolo 2 stabilisce che la parità tra uomini e donne rientra, come la convergenza dei risultati economici e la promozione dell'occupazione, tra le missioni della Comunità.

In secondo luogo, è stato aggiunto un nuovo comma all'articolo 3 che stabilisce che l'azione della Comunità mira ad eliminare le inuguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne¹⁰.

L'unica limitazione di tale competenza è data dall'articolo 13 del Trattato di Amsterdam (ex articolo 6 A) che prevede: *“Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali”*¹¹.

⁹ «Trattato di Amsterdam che modifica il Trattato sull'Unione Europea, i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni - Treccani».

[https://www.treccani.it/enciclopedia/trattato-di-amsterdam-che-modifica-il-trattato-sull-unione-europea-i-trattati-che-istituiscono-le-comunita-europee-e-alcuni_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/trattato-di-amsterdam-che-modifica-il-trattato-sull-unione-europea-i-trattati-che-istituiscono-le-comunita-europee-e-alcuni_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/)

¹⁰ V. G. Muñoz, “i diritti della donna e il trattato di Amsterdam”, 1998, PE 167.336

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET%281998%29167336_IT.pdf pp. 40-42

¹¹ Art.13, Trattato di Amsterdam, Eur-lex

In materia di parità di genere, un ruolo fondamentale viene assunto dal nuovo titolo VIII sull'occupazione che enuncia che la Comunità e gli Stati membri si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione [...] al fine di raggiungere gli obiettivi enunciati all'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e all'articolo 2 del trattato di Amsterdam, tra cui il rispetto della parità tra uomini e donne¹².

La Commissione riconosce l'elevato tasso di disoccupazione delle donne, la loro sovra-rappresentazione in alcuni settori e, al contrario, la loro sottorappresentazione in altri settori. Di conseguenza, per poter combattere tali discriminazioni tra uomini e donne, la Commissione propone agli Stati membri di garantire pari opportunità aumentando il tasso di occupazione femminile, abolendo la segregazione tra i sessi e adoperarsi per colmare il divario tra il tasso di disoccupazione femminile e maschile attraverso misure attive di sostegno all'occupazione delle donne.

Inoltre, la Commissione invita gli Stati membri ad attuare rapidamente le direttive e gli accordi tra le parti sociali volti a garantire l'armonizzazione della vita lavorativa e familiare. In aggiunta, sarebbe necessario cercare di migliorare e accrescere i livelli di accesso ai servizi di custodia e alle strutture assistenziali, sulla base degli standard dei Paesi che hanno ottenuto i migliori risultati a tal fine.

Infine, gli Stati membri dovrebbero facilitare il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro dopo un periodo di assenza e dovrebbero intervenire e affrontare i problemi legati all'accesso alle formazioni offerte se le donne non sono iscritte all'ufficio di collocamento¹³.

In tale contesto un ruolo fondamentale viene assunto dall'articolo 141 del Trattato di Amsterdam (ex articolo 119) che incorpora al suo interno l'articolo 6 dell'Accordo sulla politica sociale, estendendo, al primo comma dell'articolo, il principio della parità di retribuzione al lavoro di pari valore: *“Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o di pari valore”*¹⁴.

È necessario considerare che la Commissione europea aveva già introdotto il principio enunciato dall'articolo 141 attraverso l'ex articolo 119 e dalla direttiva 75/117/CEE del 1975.

Il terzo comma dell'articolo 141 del trattato di Amsterdam rappresenta un vero e proprio progresso in quanto fornisce una nuova base giuridica per l'attuazione della pari opportunità e del trattamento tra uomini e donne *“Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso*

¹² Art. 125, Trattato di Amsterdam, Eur-lex

¹³ V. G. Muñoz, “i diritti della donna e il trattato di Amsterdam”, *Op.cit.*, p.44

¹⁴ Art. 141 (ex art.119), Trattato di Amsterdam, Eur-lex

*lavoro o per un lavoro di pari valore*¹⁵. Dunque, viene instaurata una procedura di codecisione che inizia dopo il parere espresso dal Parlamento europeo su proposta della Commissione. In base a tale parere, se il Consiglio approva tutti gli emendamenti del Parlamento, può in prima lettura, adottare l'atto a maggioranza qualificata secondo una procedura semplificata.

Negli altri casi il Consiglio può adottare il suo parere riconosciuto come una "posizione comune". Quest'ultima viene rinviata al Parlamento che ha tre mesi per scegliere se esprimere un parere, se approvare la proposta, se respingere la proposta o se emendare la proposta¹⁶.

Per rimarcare l'evoluzione conferita dall'articolo 141 del Trattato di Amsterdam in materia retributiva, è necessario porre l'attenzione al terzo comma dell'articolo 119 del trattato sull'Unione Europea: "*Il presente articolo non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale*"¹⁷. Da questo comma si nota che veniva autorizzata la discriminazione positiva, ovvero la disparità di trattamento in favore di chi appartiene a una minoranza o ad una categoria debole¹⁸.

Con riferimento alla discriminazione positiva, la direttiva 76/207/CEE prevede, all'articolo 2.3, misure volte a proteggere le donne in stato di gravidanza e, all'articolo 2.4, delle misure dirette a promuovere la parità di trattamento.

Pertanto, la discriminazione positiva è ammissibile solo negli ambiti in cui può essere dimostrato un trattamento diseguale tra i due sessi. Tanto è vero che la Corte di giustizia, nonostante abbia accettato il principio della discriminazione positiva, ha controllato attentamente che tale principio rimanga limitato entro determinati limiti: nella sentenza Commissione contro Repubblica francese del 25 ottobre 1988¹⁹ la Corte ha dichiarato che l'articolo 2 paragrafo 4 della direttiva dovesse essere interpretato facendo riferimento allo scopo a cui si riferisce, ovvero alla riduzione o all'eliminazione delle disparità esistenti fra i due sessi.

La discriminazione positiva potrebbe condurre ad una migliore ripartizione dei posti di lavoro tra il sesso maschile e femminile, soprattutto nel caso di funzioni nelle quali le donne sono sottorappresentate. Il Parlamento europeo riteneva che, se più candidati fossero a parità di merito e si trattasse di una funzione nella quale uno dei due sessi è sottorappresentato, la preferenza andasse accordata al candidato appartenente al sesso sottorappresentato.

¹⁵ Art. 141, 3° comma, Trattato di Amsterdam, Eur-lex

¹⁶ V. G. Muñoz, "i diritti della donna e il trattato di Amsterdam", *Op.cit.*, p.46

¹⁷ Art. 119, 3° comma, TUE, Eur-lex

¹⁸ «Discriminazione positiva - Treccani».

[https://www.treccani.it/vocabolario/discriminazione-positiva_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/discriminazione-positiva_(Neologismi)/)

¹⁹ Corte di Giustizia, sent. 25 ottobre 1988, n. 312, C-312/86, Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese, Raccolta 1988, p. I-6315, Eur-lex

Contrariamente, la Corte di Giustizia si era dimostrata ostile a promuovere i diritti della donna a discapito degli uomini; infatti, essa ha dichiarato che una tale promozione potesse rappresentare un abuso della discriminazione positiva e potesse comportare un risultato contrario rispetto allo scopo perseguito, ovvero la parità di trattamento tra uomini e donne²⁰.

Affinché la politica di discriminazione positiva fosse efficace, era necessaria una nuova base giuridica; infatti, l'articolo 6 dell'accordo sulla politica sociale aveva autorizzato una discriminazione positiva illimitata.

In base all'articolo 6 dell'accordo sulla politica sociale sembrava che le donne potessero ricevere una retribuzione superiore rispetto agli uomini per un lavoro di pari valore. Con riferimento a questa interpretazione il Parlamento si dimostrò ostile, in quanto era contraria all'articolo 119 del trattato di Roma.

La discriminazione positiva e le relative conclusioni possono essere meglio illustrate attraverso due sentenze: sentenza Kalanke e sentenza Marschall.

La sentenza Kalanke C-450/93 pronunciata il 17 ottobre 1995 sull'interpretazione dell'articolo 2 paragrafo 4 della direttiva, riguardava le misure positive a favore dell'accesso del sesso sottorappresentato all'occupazione, alla nomina e alla progressione di carriera. La Corte di giustizia sosteneva che un'automatica preferenza del sesso sottorappresentato non fosse legittimo nel caso in cui questa preferenza comportasse un vantaggio eccessivo e sbilanciato. Infatti, il diritto comunitario prevedeva solo la possibilità di concorrere in condizioni di parità²¹.

La sentenza Marschall C-409/95 pronunciata l'11 novembre 1997 riguardava un insegnante tedesco, il signor Hellmut Marschall, che aveva presentato la sua candidatura per una promozione. Tuttavia, la sua candidatura è stata respinta dall'autorità competente che intendeva assumere una candidata di sesso femminile in base alle disposizioni dello Statuto dei funzionari che prevedeva di accordare la precedenza alle donne se esse fossero sottorappresentate.

Il signor Marschall contestò tale decisione e la Corte si pronunciò autorizzando, a determinate condizioni, una preferenza a favore delle donne nell'assegnazione di taluni impieghi. Tuttavia, questa preferenza è conforme alla direttiva 76/207/CEE solo se la promozione del candidato di sesso maschile non è esclusa a propri; è quindi necessario valutare ogni candidatura in maniera obiettiva²².

²⁰ *Ibidem*

²¹ Corte di Giustizia, sent. 17 ottobre 1995, C-450/93, Eckhard Kalanke contro Freie Hansestadt Bremen, Raccolta 1995, p. I-3051, Eur-lex

²² Corte di Giustizia, sent. 11 novembre 1997, C-409/95, Hellmut Marschall contro Land Nordrhein-Westfalen, p. I-6363, Eur-lex

Queste due sentenze hanno comportato la modifica della direttiva 76/207/CEE che precisa all'articolo 2 paragrafo 4: *“Dette misure includono il riconoscimento di una preferenza, riguardo all'accesso al lavoro o alla promozione, a favore di una persona del sesso insufficientemente sottorappresentato, purché tali misure non escludano la valutazione delle circostanze particolari delle singole fattispecie”*²³.

2.2 Nuovo articolo 157 TFUE

L'articolo 157 TFUE rappresenta l'evoluzione dell'articolo 119 del Trattato di Roma (ex articolo 141 TCE) e al primo comma recita: *“ciascun Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”*²⁴.

Questo disposto viene considerato una fonte necessaria per la messa in atto della parità retributiva tra persone di sesso diverso e consente all'UE di intervenire nell'ambito delle pari opportunità, della parità di trattamento nelle questioni relative all'occupazione e autorizza l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile.

L'articolo 157 TFUE deve essere tutelato dagli stati membri e il compito di stabilire quando un lavoro deve essere considerato di uguale o di pari valore spetta al giudice nazionale durante la fase applicativa del principio.

Questa disposizione impone un obbligo di risultato e si caratterizza per avere efficacia diretta negli stati membri anche nei rapporti tra privati.

Il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso opposto non si riferisce solo alle pubbliche autorità, ma anche alla stipulazione dei contratti collettivi e contratti individuali; quindi, può essere fatto valere quando il lavoro viene svolto in un'azienda o ufficio (privato o pubblico). Inoltre, il giudice, con l'ausilio dei criteri di parità del lavoro e di parità di retribuzione di cui all'articolo 157 TFUE accerta se sussistono discriminazioni retributive che traggono origine da disposizioni legislative o dai contratti collettivi.

Attraverso tale modalità il giudice riesce a procurarsi tutti gli elementi di fatto che gli consentono di accertare l'esistenza o meno di una disparità retributiva tra una lavoratrice di sesso femminile e un lavoratore di sesso maschile a parità di mansioni²⁵.

²³ Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, art.2, par. 4, Eur-lex

²⁴ Art. 157 (ex art. 141 del TCE), Eur-lex

²⁵ Elena Boghetich, “La Corte UE sulla parità retributiva tra sessi in caso di lavoro (uguale o) di “pari valore” e l'efficacia diretta del principio negli stati membri”, 26 luglio 2021, IUS

Il principio di parità di trattamento retributivo tra donne e uomini espresso nel primo comma dell'articolo 157 TFUE trova applicazione in due importanti disposizioni della Costituzione. In primo luogo, costituisce l'espressione specifica del principio di uguaglianza disciplinato dall'articolo 3 della Costituzione: "*Tutti i cittadini hanno pari dignità e sociale e sono eguali davanti alla legge [...]*"²⁶, che vieta di trattare situazioni analoghe in modo diverso a meno che questo diverso trattamento non sia oggettivamente giustificato.

In secondo luogo, lo stesso principio è sancito dal primo comma dell'articolo 37 della Costituzione: "*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore [...]*"²⁷.

Inoltre, anche il codice delle pari opportunità, d.lgs. n.198 del 2006, articolo 28²⁸ vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta per quanto riguarda uno "stesso lavoro" o un lavoro al quale è attribuito un "valore uguale". In aggiunta, il secondo comma di questa disposizione prevede che i sistemi di classificazione professionale, ai fini della determinazione delle retribuzioni, debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Ad oggi, oltre ai numerosi interventi legislativi dell'Unione europea, esistono una serie di misure che l'Unione continua a mettere in moto per raggiungere una vera e propria parità retributiva tra uomini e donne.

A tal proposito abbiamo l'articolo 157 TFUE, l'articolo 4 della Direttiva 54/2006 sull'uguaglianza di genere e, in aggiunta, la Commissione ha emanato numerose relazioni e raccomandazioni volte a raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza retributiva (raccomandazione sulla trasparenza salariale del 2014)

Nel 2017 la Commissione europea ha adottato un piano d'azione per il 2018 e 2019 con lo scopo di affrontare il divario retributivo di genere sotto molteplici punti di vista, tra cui, per esempio, il miglioramento dell'applicazione del principio della parità retributiva e la lotta alla segregazione occupazionale²⁹.

²⁶ Art. 3, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

²⁷ Art. 37, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

²⁸ D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", art.28 comma 1

²⁹ Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio e al comitato economico e sociale europeo Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere. Bruxelles, 20.11.2017 Commissione Europea, Eur-lex

3. *Direttiva 43/2000 e 78/2000*

Un ruolo fondamentale con riferimento al principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro nell'Unione europea viene assunto da due direttive: la direttiva 2000/43/CE e la direttiva 2000/78/CE; esse prevedono un elenco tassativo di fattori di discriminazione, ma suscettibile di interpretazione estensiva.

Il Consiglio dell'unione europea, il 29 giugno 2000 ha adottato la direttiva 2000/43/CE che vieta le discriminazioni in base alla razza e all'origine etnica, con lo scopo di garantire una protezione contro codeste discriminazioni nei luoghi di lavoro e di rendere effettivo il principio di parità di trattamento negli Stati membri.

Tale obiettivo spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti; esse devono altresì valutare i fatti sulla base dei quali possono sorgere discriminazioni dirette o indirette sia in relazione alle persone fisiche che alle persone giuridiche conformemente alle tradizioni e prassi nazionali.

Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, per garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti dal trattato CE, la Comunità dovrebbe eliminare le inuguaglianze promuovendo la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di discriminazioni a prescindere dalla razza e dall'origine etnica³⁰.

Invece, la direttiva 2000/78/CE, adottata dal Consiglio il 27 novembre 2000, vieta le discriminazioni in base alla religione o convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale.

Questa direttiva stabilisce un quadro generale di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e ha lo scopo di garantire che tutte le persone, indipendentemente da questi fattori, siano trattate in modo eguale nel settore dell'occupazione. Inoltre, ha l'obiettivo di garantire un'adeguata protezione sociale, un miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone³¹.

Entrambe le direttive prevedono alcuni casi limitati, indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione, in cui una disparità di trattamento può essere giustificata. Ovvero quando un fattore di discriminazione di una o dell'altra direttiva costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che tale finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.

³⁰ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, n. L 180 del 19/07/2000, pp. 23-24

³¹ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, n. L 303 del 02/12/2000, pp. 16-17

4. Carta di Nizza e CEDU

Con riferimento ai diritti fondamentali ad oggi riconosciuti dalla Carta di Nizza è bene ricordare che, in origine, la CEE aveva una funzione esclusivamente mercantilista e la tutela dei diritti fondamentali non rientrava tra le sue finalità.

All'epoca né il trattato CE né il trattato UE contenevano un catalogo scritto dei diritti fondamentali; solo nel 1986, con il preambolo dell'Atto unico europeo, gli Stati dell'Unione si impegnavano *“a promuovere insieme la democrazia basandosi sui diritti fondamentali sanciti dalle costituzioni e dalle leggi degli Stati membri, dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali [...]”*³².

Dalla fine degli anni '70 del secolo scorso l'Unione europea ha iniziato a non interessarsi solo dell'aspetto economico, ma anche della protezione dei diritti dell'uomo.

Un ruolo di notevole importanza è rivestito dalla Carta di Nizza proclamata a Nizza del 2000 adattata nel 2008 a Strasburgo. Fino alla fine del 2009 la Carta ha avuto un valore prevalentemente politico e veniva considerata un punto di riferimento interpretativo in tema di diritti fondamentali.

Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, il 1° dicembre 2009, la Carta di Nizza ha assunto efficacia giuridica vincolante al pari di quella dei Trattati ed è diventata norma fondamentale dell'Unione.

Questo trattato prevede che i principi sanciti dalla Corte di Giustizia e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea entrano a far parte, per via legislativa, del diritto costituzionale dell'Unione. Inoltre, questi diritti fondamentali, oltre ad assumere la stessa efficacia dei trattati dell'Ue, aggiungono una tutela ulteriore rispetto a quanto stabilito dalle disposizioni costituzionali nazionali, o contenute nello Statuto del contribuente.

Ad oggi le due carte dei diritti fondamentali sono la Carta di Nizza e la CEDU.

La Convenzione europea dei diritti dell'uomo non è fonte del diritto comunitario, bensì un trattato internazionale istituito dal Consiglio d'Europa nel 1950 per contribuire a proteggere i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone.

La CEDU stabilisce che nella Comunità non sono consentite misure incompatibili con il rispetto dei diritti dell'uomo, e la sua violazione viene fatta valere di fronte alla Corte Esu sia dagli stati, sia dai singoli cittadini.

Dal 1999 la CEDU ha affermato la propria competenza a pronunciarsi su questioni di diritto derivato dell'Unione, anche se tradizionalmente aveva negato tale competenza.

³² Atto unico europeo, G.U. L 169 del 29.6.1987, Gazzetta Ufficiale

I diritti fondamentali garantiti dalla CEDU sono considerati principi generali dell'Unione e la Corte di giustizia ha affermato che il diritto globale ha il primato sul diritto dell'Unione, a condizione che rispetti i principi costituzionali comunitari che derivano dai diritti fondamentali tutelati in sede CEDU³³.

La Carta di Nizza ad oggi rappresenta lo strumento internazionale più ampio che sancisce i diritti fondamentali. Essa enuncia tre categorie di diritti: diritti corrispondenti a quelli della CEDU, i diritti esistenti e i diritti emergenti.

I primi sono determinati dalla Carta, dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) e dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea; i secondi sono i diritti previsti dal testo normativo comunitario; e i terzi, sono sia i nuovi diritti economici e sociali non previsti dalla CEDU, ma anche i diritti che trovano la loro fonte in trattati o in documenti privi di valore giuridico per gli Stati membri³⁴.

In relazione al divieto di discriminazione, gli articoli della Carta di Nizza che assumono maggiore importanza sono l'articolo d'articolo 21 che recita “è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, il particolare, sul sesso [...]”³⁵ e l'articolo 23 che recita “la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione [...]”³⁶

Il primo comma dell'articolo 23 è basato sull'articolo 3 del trattato sull'Unione europea e sull'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (ex artt. 2 e 3 del trattato Ce). Essi impongono all'Unione di promuovere la parità tra uomini e donne parimenti all'articolo 157 del TFUE che prevede la parità tra i sessi in relazione all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e condizioni di lavoro.

³³ S. Marchese. *Diritti fondamentali europei e diritto tributario dopo il Trattato di Lisbona*, in “Diritto e Pratica Tributaria”, fasc. n. 2/2012, p. 256

³⁴ *Ivi*, pp 245-254

³⁵ Art. 21 Carta di Nizza 2001, Eur-lex

³⁶ Art. 23 Carta di Nizza 2001, Eur-lex

CAPITOLO 2

DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

1. Disciplina antidiscriminatoria

Nel corso delle diverse epoche storiche la figura della donna ha subito numerose trasformazioni e cambiamenti.

Nell'Ottocento si è assistito ad una significativa negazione dei diritti delle donne.

Difatti le attività femminili beneficiavano di uno scarso rendimento sociale e si sosteneva che le donne dovessero svolgere prevalentemente attività di cura della propria casa e della famiglia; tanto è vero che le donne non godevano di alcuna parità di trattamento con gli uomini e, soprattutto nel mondo del lavoro, vi era una netta distinzione di genere che consisteva in una forte divisione sessuale dei ruoli³⁷.

Tra il XIX e il XX secolo si è assistito ad una profonda evoluzione del lavoro femminile in quanto sono emersi alcuni movimenti popolari che hanno portato i primi segnali di un'emancipazione della donna nella società. In questo periodo la donna cominciò ad assumere il ruolo di lavoratrice non solo in relazione al lavoro agricolo, ma emersero per essa nuove possibilità di occupazione (lavoro industriale, settore terziario) anche se non poteva ancora essere assimilata alla forza lavoro dell'uomo³⁸.

Nella seconda metà del Novecento si è assistito ad una considerevole riduzione delle disuguaglianze tra uomini e donne; questo perché la parità di genere è un diritto fondamentale riconosciuto dall'UE e si riferisce alla parità tra donne e uomini in relazione ai loro diritti, al trattamento, alle opportunità e alla possibilità di accedere in condizioni di uguaglianza nei mercati di lavoro.

Oggi, numerosi sono gli ostacoli che le donne devono quotidianamente affrontare, anche a distanza di secoli, per raggiungere le stesse condizioni lavorative e sociali degli uomini, tra cui: stereotipi legati al genere, differenze biologiche e presunta tendenza della donna ad essere relegata al ruolo di madre o di moglie.

Nonostante gli interventi facenti riferimento al principio di uguaglianza e al principio di non discriminazione, l'appartenenza al genere femminile o maschile ha determinato nel tempo numerose disuguaglianze tra i due sessi che ad oggi risulta difficile abbattere.

La disparità tra uomini e donne non si riferisce solo all'accesso nel mondo del lavoro, ma anche alle condizioni lavorative e alla retribuzione; per risolvere tali problematiche sia il legislatore nazionale che europeo intervengono con numerosi interventi volti a promuovere l'uguaglianza tra i sessi.

³⁷ Le donne nell'800, Atlas, 1949.

<https://www.edatlas.it/contenuti-digitali/documenti/ca75afe2-6812-4546-85aa-402c144bc4c3>

³⁸ A. De Benedittis, *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano*, 2001

Con riferimento alla parità di trattamento uomo-donna e alla tutela delle donne nel mondo del lavoro, la Costituzione ha attuato il principio generale di uguaglianza che fino al 1948 era stato lasciato alla discrezionalità del legislatore ordinario.

Le affermazioni espresse dalla Costituzione possono essere viste sia come punto di arrivo di un lungo dibattito in relazione al principio di parità, sia, sotto il profilo formale, come punto di partenza di una battaglia trentennale che solo ad oggi vede il suo esito in una legislazione che ha ad oggetto la predisposizione di mezzi adeguati al raggiungimento di una reale parità dei sessi per limitare il più possibile le disinclinazioni di genere.

L'articolo 3 della Carta costituzionale sancisce, in relazione alla parità dei sessi, il principio di uguaglianza e si riferisce alla doverosità di un intervento da parte dello stato tenendo conto delle condizioni delle lavoratrici nei rapporti di lavoro.

Questa disposizione è composta da due commi: il primo detta il principio della c.d. "uguaglianza formale" o "principio di non discriminazione" che afferma che tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza nessun tipo di distinzione sociale o personale.

Da questo comma deriva anche il principio di ragionevolezza o di non arbitrarietà che consente al legislatore di trattare in modo uguale situazioni eguali e in modo difforme situazioni diseguali; si ritiene che il trattamento diseguale sia legittimo solo quando si perseguono fini e interessi costituzionalmente garantiti.

Il secondo comma si collega al primo comma enunciando il principio di "uguaglianza sostanziale", secondo cui la Repubblica deve rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano la libertà, l'uguaglianza dei cittadini e la partecipazione dei lavoratori alla vita politica e sociale del paese.

Sulla scorta di queste considerazioni, l'affermazione del primo comma secondo cui "*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali di fronte alla legge, senza distinzioni di sesso [...]*"³⁹ sarebbe sufficiente per escludere le discriminazioni subite dalle donne fondate su fatti meramente naturalistici di genere. Inoltre, il secondo comma permetterebbe un trattamento più favorevole nei confronti delle donne per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione della donna alla vita economica e sociale del Paese.

Seppure l'articolo 3 sembrerebbe stato sufficiente per affermare il principio di uguaglianza giuridica uomo-donna e il divieto di discriminazione, il Costituente, avvertendo le gravi ingiustizie e discriminazioni a carico delle donne, ha sentito la necessità di dettare ulteriori articoli che rafforzino la regola generale espressa nell'articolo 3⁴⁰.

³⁹ Art. 3, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

⁴⁰ M. Fortino, *Parità dei sessi [XXXI, 1981]*, in "Enciclopedia del Diritto" – Volume XXXI – 1981, pp. 696 - 705

Difatti, un altro importante riferimento costituzionale è l'articolo 37 che al comma 1 afferma il principio di eguaglianza della parità di trattamento: “*la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*”⁴¹. Questo articolo si caratterizza per aver riaffermato gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile e per aver introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori di sesso maschile. Inoltre, prevede che alla donna devono essere garantite “*le condizioni di lavoro necessarie all’adempimento della sua essenziale funzione familiare*”⁴² e alla protezione della maternità, giustificando in questo modo l’emanazione di normative di tutela differenziata al fine del raggiungimento di tali obiettivi.

Il lavoro femminile necessita di una tutela e protezione speciale sia in relazione alle caratteristiche naturali e sociali della donna, sia in relazione al ruolo familiare di madre. La legislazione sul lavoro delle donne mira ad eliminare le condizioni storico-sociali affinché le donne possano essere considerate in una posizione di parità con gli uomini, sia nei rapporti di lavoro che nella possibilità di usufruire del diritto al lavoro garantito dall’articolo 4 della Costituzione.

Ad oggi, le leggi emanate a tutela della donna lavoratrice sembra realizzino un’effettiva eguaglianza dei sessi nel rapporto di lavoro in relazione ai periodi di astensione obbligatoria connessi alla maternità, in quando non influiscono sul diritto al lavoro e sulla retribuzione. Tuttavia, una simile normativa ha un impatto negativo sul mercato del lavoro, in quanto, comporta da un lato la sottoccupazione delle donne dovuta al ritegno dei datori di lavoro ad assumerle, e dall’altro lato comporta un massiccio impiego delle lavoratrici in ambiti di lavoro non protetti⁴³.

Infine, è rilevante specificare che ad oggi il lavoro femminile è in costante crescita e rappresenta un aspetto importante dello sviluppo occupazionale.

E, nonostante le donne siano sempre più presenti in numerosi ambiti lavorativi e raggiungano posizioni di rilievo in molti settori, questo non è stato sufficiente per abbattere definitivamente le discriminazioni nel mondo del lavoro nemmeno nei paesi più sviluppati⁴⁴.

⁴¹ Art. 37, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

⁴² *Ibidem*

⁴³ M. Fortino, *Op. cit.*, pp. 711 ss.

⁴⁴ Isabella Digiesi, *Donne nel mondo del lavoro*, in “Wikilabour Dizionario dei Diritti dei Lavoratori”
<https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/donne-nel-mondo-del-lavoro/>

2. Direttiva 2006/54/CE

“La discriminazione consiste in una ingiustificata differenza di trattamento dovuta ad un determinato fattore (c.d. fattore di rischio) tipizzato dalla legge e preso in considerazione come specifico riferimento al rapporto di lavoro.

I fattori di rischio indicati dal legislatore rispondono ad esigenze di tutela della libertà fondamentali o caratteristiche proprie della persona. Vengono in rilievo, nel panorama giuridico nazionale, in conformità alle direttive comunitarie in materia, le discriminazioni per ragioni sindacali, politiche, religiose, e poi razziali, etniche, di lingua, di genere, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali, per infezione da HIV, per ragioni nazionali o di cittadinanza. [...].

La discriminazione opera obiettivamente, in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta (fattore di rischio) e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. In tale contesto, la legislazione antidiscriminatoria, la quale, anche all'interno dei rapporti di lavoro, mira a realizzare la parità di trattamento, eliminando l'incidenza negativa dei fattori di rischio, sancisce il divieto di porre in essere atti idonei a diversificare in senso sfavorevole il trattamento di soggetti che versano in uno stato di particolare debolezza, determinato dall'esistenza o dall'appartenenza ad uno determinato di tali fattori”⁴⁵.

“Il principio di non discriminazione trova esplicito riconoscimento nelle fonti di diritto primario dell'Unione Europea. L'art. 19 del Trattato sul funzionamento dell'UE attribuisce al Consiglio europeo – previa approvazione del Parlamento – il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni. L'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, a sua volta, vieta tassativamente ogni discriminazione. In entrambe le fonti, ci si riferisce alle discriminazioni di soggetti che siano interessati da fattori di rischio, ovvero che possiedano almeno uno di quegli elementi di differenziazione in presenza dei quali sorge, per il diritto dell'Unione, la necessità di approntare una tutela contro possibili trattamenti deteriori rispetto a quelli riservati alla generalità degli individui. Il legislatore europeo, chiamato a fornire un quadro comune di tutele sul piano antidiscriminatorio, si è concentrato soprattutto sulla predisposizione di un apparato normativo volto a tutelare la parità di trattamento in presenza di fattori di rischio quali la razza o l'origine etnica (Direttiva 2000/43/CE), in materia di occupazione e condizioni di lavoro (Direttiva 2000/78CE), in materia di pari opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro (Direttiva 2006/54/CE)”⁴⁶.

⁴⁵ Giulia Busin, “Atti discriminatori”, 06 Marzo 2024 – IUS
<https://ius.giuffrefl.it/dettaglio/6341681/atti-discriminatori>.

⁴⁶ *Ibidem*

Con riferimento a quest'ultimo concetto, un ruolo fondamentale viene assunto dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'unione europea, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)⁴⁷.

“La presente direttiva mira a consolidare diverse direttive sulla parità di genere semplificando, modernizzando e migliorando la normativa dell'Unione europea in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione”⁴⁸.

Quest'ultimo è un principio fondamentale del diritto dell'Unione che si applica a diversi campi della vita sociale, ivi incluso il mondo del lavoro.

Lo scopo di tale direttiva è definito dal suo primo articolo, ovvero l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Inoltre, l'articolo prosegue specificando che “*A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:*

- a) *l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale*
- b) *le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione*
- c) *i regimi professionali di sicurezza sociale*

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate”⁴⁹.

“Gli Stati membri devono stabilire i mezzi di tutela per le lavoratrici e lavoratori che subiscono una discriminazione, come ad esempio le procedure di conciliazione e le procedure giurisdizionali. Allo stesso modo gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere lavoratrici e lavoratori e i loro rappresentanti da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro quale reazione a un reclamo all'interno dell'impresa o a un'azione legale.

Essi devono stabilire le sanzioni, le possibilità di riparazione o di indennizzo in relazione al danno subito.

In caso di procedimenti legali, l'onere della prova è condiviso tra la persona che presenta la denuncia di discriminazione e la parte accusata di discriminazione. Se la parte denunciante presenta al tribunale fatti che possono creare una presunzione di discriminazione (ad es. tutte le donne in azienda hanno stipendi inferiori rispetto agli uomini), l'attore deve dimostrare che non vi è stata violazione del principio di parità di trattamento (es. il loro lavoro è diverso o lavorano part-time).

Si noti che il capo III (mezzi di tutela e applicazione) della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza delle retribuzioni in relazione alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro

⁴⁷ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, Eur-lex <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>

⁴⁸ «Parità Fra Gli Uomini e Le Donne Nel Mercato Del Lavoro, EUR-Lex». <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html>

⁴⁹ Direttiva 2006/54/CE, Art. 1, Eur -lex

si applica ai procedimenti riguardanti qualsiasi diritto o obbligo relativo al principio della parità di retribuzione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE»⁵⁰.

2.1 Discriminazione diretta e indiretta

Il primo comma dell'articolo 2 della direttiva 2006/54 offre una serie di definizioni, tra cui, la definizione di discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie, molestie sessuali, retribuzione, regimi professionali di sicurezza sociale.⁵¹

È importante focalizzarsi sulle due tipologie di discriminazioni definite dalla lettera “a” e lettera “b” dell'articolo 2.

Per discriminazione diretta si intende la “*situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quando un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga*”⁵².

“Sintetizzando il contenuto di questa e di altre disposizioni nei testi legislativi la discriminazione diretta è definita come una previsione (una disposizione legislativa, una clausola contrattuale), un criterio (un criterio per una classificazione, per l'attribuzione di un beneficio o di una posizione) o una pratica (una prassi, una politica, un comportamento, un'azione o un'omissione) che comporta un trattamento svantaggioso *a causa di, a motivo di o in ragione di* una delle caratteristiche protette, rispetto a quello che riceverebbe un soggetto che non possiede quella caratteristica protetta in una situazione analoga. Anche le Corti sovranazionali delle giurisdizioni europee del Consiglio d'Europa e dell'Unione europea definiscono la discriminazione diretta in modo simile.”⁵³

Invece, per discriminazione indiretta si intende la “*situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*”⁵⁴.

“Un punto controverso è che nella discriminazione indiretta non è, per definizione, ravvisabile *l'animus discriminandi* che invece è una componente importante, anche se non il criterio univoco, per determinare l'esistenza di una discriminazione diretta. In relazione a questo punto sembrerebbe che si possa parlare di due nozioni diverse. Infatti, il disvalore morale della discriminazione diretta è più facilmente apprezzabile, sta nell'atto o nell'omissione esercitabile, nel criterio ingiusto, nella regola che priva ingiustamente qualcuno dei suoi diritti a causa di una caratteristica protetta”⁵⁵.

⁵⁰ «Parità Fra Gli Uomini e Le Donne Nel Mercato Del Lavoro, EUR-Lex».

⁵¹ Direttiva 2006/54/CE, Eur-lex

⁵² Direttiva 2006/54/CE, Art. 2, comma 1, lettera a, Eur-lex

⁵³ D'Agostino Francesco, et al., “*Testi e Studi di Filosofia del Diritto*”, Settima serie – 135, p.79

⁵⁴ Direttiva 2006/54/CE, Art.2, comma 1, lettera b, Eur-lex

⁵⁵ D'Agostino Francesco, *Op.cit.*, p.96

Nel diritto italiano questa norma è stata recepita nel D. Lgs N. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), dove, l'articolo 25, primo comma, sancisce la differenza tra discriminazione diretta ed indiretta; infatti esso recita: *“costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in una situazione analoga”*⁵⁶.

La giurisprudenza ha ritenuto che, per esempio, il mancato rinnovo di un contratto a termine a una lavoratrice in gravidanza può integrare un'ipotesi di discriminazione diretta⁵⁷.

Invece, la discriminazione indiretta viene definita dal secondo comma dell'articolo 25 che stabilisce che *“si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio [...] apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”*⁵⁸.

“A titolo esemplificativo sul tema dei requisiti per l'assunzione, la Corte di Appello di Roma ha recentemente ribadito che, qualora sia prevista quale requisito una statura minima identica per uomini e donne, in contrasto con il principio di uguaglianza – perché evidentemente presuppone, erroneamente, l'insussistenza di diversità di statura mediamente riscontrabile tra uomini e donne – si configura una discriminazione indiretta a sfavore di queste ultime. In tali casi il giudice deve verificare, anche incidentalmente, la funzionalità del requisito richiesto rispetto alle mansioni da svolgere e, nel caso, la disapplicazione”⁵⁹.

Anche l'articolo 27 comma 6 assume una notevole rilevanza con riferimento alla discriminazione, difatti stabilisce che *“non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione”*⁶⁰.

⁵⁶ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, Articolo 25, comma 1 – Normativa

⁵⁷ Isabella Seghezzi, “La tutela antidiscriminatoria nei rapporti di lavoro tra legislazione italiana e normativa europea”, 06 Aprile 2023 – IUS <https://ius.giuffre.it/dettaglio/10394026/la-tutela-antidiscriminatoria-nei-rapporti-di-lavoro-tra-legislazione-italiana-e-normativa-europea>.

⁵⁸ D. lgs. n. 198/2006, Art. 25, comma 2

⁵⁹ Isabella Seghezzi, *Op. cit.*

⁶⁰ D. lgs. n. 198/2006, Art. 27, comma 6

2.2 Mainstreaming di genere

“Il *mainstreaming* di genere è un processo che consente di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne e uomini nelle nostre società e di identificare le strategie più adatte a combatterle. L’obiettivo consiste nel raggiungere la parità tra uomini e donne”⁶¹

Nonostante i notevoli progressi realizzati e sostenuti dall’Unione Europea negli ultimi 40 anni, l’obiettivo della partecipazione paritaria delle donne e degli uomini a tutti i livelli della società è ancora lontano per diventare realtà; questo perché, ancora oggi, il mercato del lavoro tende a privilegiare gli uomini rispetto alle donne, e, in aggiunta, i rapporti tra le donne e il mercato del lavoro sono prevalentemente mediati dagli uomini⁶².

“Il *mainstreaming* di genere riconosce come le iniziative specificamente rivolte alle donne, sebbene operano ai margini della società, sebbene necessarie, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti. Nonostante molte di tali iniziative siano innovative e portino benefici alle donne che vi prendono parte direttamente, non riescono tuttavia ad avere un impatto sufficiente sulla distribuzione dei servizi o delle risorse previste dalle politiche e dai progetti *mainstream* e pertanto fanno ben poco per ridurre o porre fine alle disparità tra uomini e donne.

Il *mainstreaming* di genere mette in discussione tali politiche ed il modo in cui vengono assegnate le risorse. Riconosce la forte correlazione tra lo svolgimento relativo alle donne ed il vantaggio relativo di cui godono gli uomini. Si concentra sulle differenze sociali tra uomini e donne, differenze apprese, modificabili nel tempo, e variabili da cultura a cultura.

Ad esempio, la differenza nell’uso del tempo da parte delle donne e degli uomini determina un impatto diretto sui modelli di lavoro, e, in ultima analisi, sulle loro scelte di vita. Modelli di lavoro retribuito tipicamente maschili – contratti di lavoro full-time a tempo indeterminato per tutta la durata del ciclo di vita- impongono un vincolo sul tempo a disposizione della famiglia.

Sono le donne a garantire la necessaria flessibilità riducendo il proprio orario di lavoro oppure abbandonando un’occupazione a tempo pieno quando i bisogni familiari lo impongono”⁶³

Il problema principale risiede nelle strutture sociali, nelle istituzioni, nei valori e nelle convinzioni che portano ad uno squilibrio tra uomini e donne.

Il *mainstreaming* inizia analizzando la vita quotidiana di uomini e donne facendo emergere le loro diverse esigenze e problemi, in modo che le politiche e le prassi non si fondino su presupposti errati o su stereotipi⁶⁴.

⁶¹ Guida al Mainstreaming di genere, EQUAL II fase, – European Commission

⁶² *Ibidem*

⁶³ *Ibidem*

⁶⁴ *Ibidem*

2.3 Molestie sessuali

Il concetto di molestie di lavoro ha avuto, soprattutto negli ultimi decenni, un'evoluzione concettuale molto importante. Già nei primi anni duemila il legislatore nazionale ha iniziato a codificare completamente la materia della molestia di genere e sessuale.

“Le molestie sessuali rappresentano una gravissima forma di patologia nei rapporti di lavoro. Esse offendono valori e beni primari, salvaguardati fin dai primi articoli della nostra Costituzione: la dignità, la libertà personale e sessuale, la salute. Spesso compromettono la tenuta dello stesso lavoro per la persona che le subisce; questo accade soprattutto nei casi in cui le molestie vengono perpetrate da chi riveste un ruolo apicale o comunque un ruolo superiore nella catena gerarchica rispetto alla vittima e l'azienda non interviene tempestivamente a contrastare le condotte e a rimuovere gli effetti. Le molestie sessuali, in una percentuale elevatissima di casi, non vengono né segnalate né denunciate.

Secondo un'indagine ISTAT condotta nel 2016 le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro sono circa un milione e mezzo. Rappresentano l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione”⁶⁵

Ricostruendo le origini delle questioni di genere e molestie sessuali nel diritto antidiscriminatorio, è necessario considerare i dd.lgs. n. 215 e n.216 del 2003 che, in attuazione della Direttiva 2002/73/CE hanno esteso la tutela oltre l'ambito di genere prevedendo una specifica definizione che si aggiunge a quelle di discriminazione diretta e indiretta⁶⁶.

In tale contesto assume una notevole importanza il D. Lgs. N. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), il quale ha raccolto e riorganizzato la normativa antidiscriminatoria esistente in Italia, connotando del carattere della discriminatorietà anche le molestie di genere e sessuali sul luogo di lavoro”⁶⁷.

A tal proposito, l'articolo 26 comma 1 del Codice delle Pari Opportunità fornisce la definizione di molestie: “sono considerate come discriminazione anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”⁶⁸.

⁶⁵ Annalisa Rosiello, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 2/2020, p. 69

⁶⁶ Maria Giovannone, Fabiola Lamberti, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, fasc. 2/2023, pp. 1–36.

<https://doi.org/10.14276/2531-4289.4395>

⁶⁷ Giulia Busin, *Op. cit.*, p.4 e ss.

<https://ius.giuffrefl.it/dettaglio/6341681/atti-discriminatori>

⁶⁸ D. lgs. n. 198/2006, Art. 26, comma 1

Questa definizione di molestia comprende i comportamenti non intenzionali che, anche se apparentemente neutri, producono un effetto discriminatorio che consiste nel porre la lavoratrice o il lavoratore in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai colleghi dell'altro sesso generando un clima lavorativo degradante ed ostile.

Consideriamo ad esempio il caso di una lavoratrice madre che al rientro dalla maternità, invece di ricevere supporto in relazione alle proprie esigenze di conciliazione tra vita privata/familiare e lavoro, viene ostacolata, demansionata, marginalizzata e sottoposta ad azione di mobbing in quanto la si considera meno disponibile e produttiva⁶⁹.

Inoltre, il concetto di molestie sul lavoro deve la sua evoluzione alla Convenzione OIL n.190/2019 che, per la prima volta, ha fornito una definizione trans-tipica a livello internazionale che ricomprende sia le molestie di genere, sia il concetto di violenza, che vengono considerate⁷⁰: “... un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'occasione, sia ripetutamente, che si prefiggono, causino o possono comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”⁷¹.

L'articolo 26 del Codice delle pari Opportunità continua con il comma 2 che definisce le molestie sessuali: “sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”⁷².

Questa definizione di molestie sessuali, come quella di molestie morali, esprime un profilo oggettivo che si manifesta nell'attuazione di un comportamento oggettivamente indesiderato e un profilo soggettivo che si realizza attraverso il perseguimento di un comportamento che ha lo scopo di ledere la dignità della persona indipendentemente dall'intenzionalità dell'autore.

Con riferimento a tale fattispecie, sono stati presi in considerazione numerosi comportamenti che possono costituire molestie sessuali: commenti ambigui, battute di natura sessuale, inviti e chiamate insistenti a contenuto sessuale e l'invio di contenuti fotografici tramite e-mail, social media e WhatsApp.⁷³

⁶⁹ Annalisa Rosiello, *Op. cit.*, p.70

⁷⁰ Giulia Busin, *Op. cit.* p.4 ss

⁷¹ «Convenzione sulla violenza e sulle molestie», C190, 21 giugno 2019 – International Labour Organization

<https://www.ilo.org/it/resource/c190-convenzione-sulla-violenza-e-sulle-molestie-2019>

⁷² D. lgs. n. 198/2006, Art. 26, comma 2

⁷³ Annalisa Rosiello, *Op. cit.*, p. 69

Proseguendo con l'analisi dell'articolo 26, il comma 2-bis stabilisce che “*sono, altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi*”⁷⁴.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, demansionamento, marginalizzazione e licenziamento da parte del datore di lavoro dovuti alla mancata accettazione delle richieste sessuali possono causare una pressione psicologica nei confronti del lavoratore.

In alcuni casi, la molestia sul posto di lavoro può continuare anche fuori dall'ambiente lavoristico, si parla del c.d. “*stalking occupazionale*”; questo istituto consiste in un effettivo comportamento persecutorio da parte del datore di lavoro nella vita privata della vittima, ma si caratterizza per il fatto che trae la sua origine nel contesto lavorativo, dove l'aggressore ha creato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing. Questi sono i casi in cui il datore di lavoro, il superiore o il collega della vittima non accetta il rifiuto delle avances e la vittima viene molestata anche al di fuori dell'orario di lavoro, oppure viene pedinata nel tragitto casa-lavoro e seguita ovunque vada, subendo un pregiudizio per il suo stile di vita che porta a sofferenza psicologica o paura per la sua sicurezza e incolumità⁷⁵.

3. Direttiva n°970/2023

“La direttiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione”⁷⁶.

L'intervento di questa direttiva si è visto necessario a causa del persistente divario salariale di genere nell'UE che nel 2020 era del 13%, con significative variazioni tra gli Stati membri. Inoltre, secondo il rapporto quadriennale della direttiva 2006/54/CE sulla parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro, presentato dalla Commissione europea nel 2020, sono stati riscontrati alcuni problemi nell'applicazione del principio della parità salariale dovuti alla mancanza di trasparenza nei sistemi di retribuzione e alla mancanza di chiarezza giuridica sul concetto di lavoro di valore equivalente, oltre a inconvenienti procedurali per le vittime di discriminazione.

⁷⁴ D. lgs. n. 198/2006, Art. 26, comma 2-bis

⁷⁵ H. Ege, *Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005, pp. 109 ss.

⁷⁶ Direttiva 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, Eur-lex

<http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/ita>

La direttiva trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato; mentre, con riferimento ai lavoratori, si applica nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato definito dal diritto, dalla contrattazione collettiva o dalle prassi esistenti in ciascuno Stato membro⁷⁷.

Per garantire una corretta applicazione della direttiva, è necessario prendere in considerazione alcune definizioni, come per esempio, la definizione di retribuzione “*il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell’impiego di quest’ultimo*”⁷⁸.

Da questo articolo si può notare che non si prende in considerazione solo il salario minimo, ma, come specificato dal considerando 21, sono incluse anche le componenti complementari e variabili pagate dal datore di lavoro al lavoratore: bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, [...].

Per l’attuazione della direttiva è necessario creare strumenti o metodologie di analisi facilmente accessibili per valutare e confrontare il valore del lavoro, al fine di sostenere datori di lavoro e parti sociali nell’istituzione di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sul genere⁷⁹.

In aggiunta, codesta direttiva recita, all’articolo 4 comma 1: “*Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*”⁸⁰.

È quindi necessario definire il concetto di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore”, che sono considerati presupposti concettuali ai quali agganciare il diritto alla parità retributiva; il concetto di “lavoro di pari lavoro” deve basarsi su criteri oggettivi, non discriminatori e neutri sotto il profilo del genere. Quindi questi criteri non devono riferirsi al sesso dei lavoratori, ma soltanto alle loro competenze, al loro impegno, alle responsabilità, alle condizioni di lavoro e a tutti i fattori legati alla specificità del ruolo occupato.⁸¹ Invece per “pari valore” si intende una parità di retribuzione anche per un lavoro diverso, ma appunto, di eguale valore⁸².

⁷⁷ Silvia Spattini, *La trasparenza retributiva a garanzia dell’effettività del principio della parità di retribuzione: una lettura d’insieme della direttiva (UE) 2023/970*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 1/2024, pp. 296-298

⁷⁸ Direttiva 970/2023, Art. 3, lettera 3, Eur-lex

⁷⁹ Silvia Spattini, *Op. cit.*

⁸⁰ Direttiva 970/2023, Art. 4, comma 1, Eur-lex

⁸¹ Silvia Spattini *Op. cit.*

⁸² Fabiola Lamberti, *il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in “federalismi.it”, p.259

Questi due concetti erano già stati menzionati nella direttiva n. 2006/54 secondo la quale “a norma della giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata compatibile”⁸³.

“La scelta di puntare sulla trasparenza delle retribuzioni per arrivare a garantire effettivamente la parità retributiva si basa sulla convinzione che una maggiore conoscibilità del sistema retributivo di una azienda, dai dati effettivi del divario retributivo di genere, delle informazioni specifiche per ciascun lavoratore sia elemento centrale e decisivo per prevenire ed eliminare la discriminazione e garantire la parità. Infatti, le informazioni sulle retribuzioni consentono di individuare eventuali discriminazioni retributive ed avere i dati necessari per presentare un ricorso e avere maggiori probabilità di successo, garantendo così l’effettività del diritto alla parità retributiva.

Affinché questi obiettivi siano più facilmente perseguibili, la direttiva non limita il campo di applicazione al rapporto di lavoro, ma lo estende alle fasi di selezione, regolamentando la trasparenza e la parità prima della assunzione, a partire dalla formulazione degli avvisi e l’utilizzo di titoli professionali che devono essere neutri sotto il profilo del genere, così come le procedure di assunzione non devono mettere in atto condotte discriminatorie”⁸⁴.

La direttiva n.970/2023 ha come obiettivo di introdurre diverse innovazioni negli ordinamenti del Stati membri:

- innanzitutto, vuole garantire la neutralità di retribuzione attraverso criteri neutrali rispetto al genere sia nel settore privato sia nel settore pubblico;
- successivamente vuole applicare il c.d. divieto di segreto aziendale, ovvero consentire l’accesso alle informazioni: i datori di lavoro saranno obbligati a fornire ai candidati alle posizioni lavorative le informazioni sulla retribuzione iniziale dei posti per i quali si avvia la selezione inserendo queste informazioni negli avvisi di ricerca del personale o comunicandole direttamente prima del colloquio di lavoro;
- i datori di lavoro non potranno chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro, ma potranno, una volta assunti, chiedere ai datori di lavoro informazioni sui livelli salariali medi, suddivisi per genere e relativi alle categorie di lavoro che svolgono mansioni equivalenti;
- le aziende con oltre 250 dipendenti dovranno obbligatoriamente inviare ogni anno a degli appositi organismi di monitoraggio delle relazioni sul divario retributivo di genere presente nella propria organizzazione. Invece, per le piccole imprese (ovvero con più di 150 dipendenti) la comunicazione dovrà essere fatta ogni tre anni.

⁸³ Direttiva 2006/54/CE, Considerando n.8, Eur-lex

⁸⁴ «Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva (UE) 2023/970», Bollettino Adapt, 18 marzo 2024.

<https://www.bollettinoadapt.it/trasparenza-retributiva-per-una-effettiva-parita-di-retribuzione-la-direttiva-ue-2023-970/>

Se i dati forniti dovessero mostrare un divario retributivo superiore al 5%, le aziende dovranno effettuare, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione delle retribuzioni;

- in caso di discriminazione retributiva di genere, le lavoratrici e i lavoratori potranno ottenere un risarcimento e recuperare completamente le retribuzioni non pagate;
- una novità molto importante di questa Direttiva è che il datore di lavoro dovrà dimostrare davanti al giudice di non aver violato le norme sulla parità e sulla trasparenza retributiva. In caso di violazione di codeste norme, i Paesi membri sanzionare i datori di lavoro che non rispettano le regole, ma tali ammende dovranno essere proporzionate ed efficaci⁸⁵.

A mio avviso anche se tale direttiva prevede una forte protezione nei confronti delle donne ed è volta a garantire la parità di retribuzione, l'eliminazione della discriminazione retributiva di genere e l'uguaglianza tra uomini e donne nei rapporti di lavoro, tali obiettivi saranno difficilmente raggiungibili per le nostre aziende a causa della posizione della donna nella società: l'essere donna e soprattutto l'essere madre, purtroppo, influenzerà ancora a lungo le retribuzioni, le assunzioni e la possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali.

Nonostante questo, la direttiva 970/2023 porterà sicuramente dei miglioramenti nelle aziende grazie alle sanzioni e ai risarcimenti offerti in caso di violazione della direttiva.

In conclusione, è opportuno precisare che la direttiva 970/2023 dovrà essere trasposta entro il 2026. Inoltre, alcuni obblighi dovranno essere attuati solo dal 2027 a seconda delle dimensioni delle aziende.

In conformità delle nuove regole, le imprese dell'UE dovranno fornire informazioni sulle retribuzioni conferite ai loro dipendenti e saranno tenute ad intervenire solamente se il divario retributivo supera il 5% senza la possibilità di fornire un'adeguata motivazione sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Sicuramente l'imposizione del limite del 5% può creare dei seri problemi e criticità in quanto esclude molte aziende (con un numero di dipendenti inferiori a 150) dall'ambito di applicazione della direttiva⁸⁶.

⁸⁵ Francesca Ricci, Giuseppe De Falco, Beatrice Gallucci, «LA DIRETTIVA 2023/970: NUOVE REGOLE SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA PER AFFRONTARE IL GENDER PAY GAP», Ughi e Nunziante, 26 settembre 2023.
<https://www.unlaw.it/highlights/la-direttiva-2023-970-nuove-regole-sulla-trasparenza-retributiva-per-affrontare-il-gender-pay-gap/>.

⁸⁶ Francesca Ricci, Giuseppe De Falco, Beatrice Gallucci, *Op. cit.*

CAPITOLO 3

DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUL LAVORO

È necessario considerare che la legge n. 903 del 1977 assume un ruolo di notevole importanza in quanto non solo amplia la tutela antidiscriminatoria includendo nuovi fattori di rischio legati all'identità soggettiva, ma attraverso il concetto di discriminazione indiretta, prende in considerazione anche il principio di eguaglianza differenziata, secondo cui posizioni diverse richiedono trattamenti diversi, legittimando così le politiche di pari opportunità.

Un altro ruolo fondamentale viene assunto dal Trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio del 1999. Esso ha introdotto nel Trattato CE una nuova clausola antidiscriminatoria disciplinata dall'articolo 13, ma ad oggi disciplinata dall'articolo 19 TFUE: per la prima volta ha ampliato i limiti tradizionali dei divieti di discriminazione, ovvero la nazionalità e il sesso che sono stati precedentemente stabiliti dall'ordinamento comunitario. I nuovi motivi di discriminazione illecita includono razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

Inoltre, è stato riformulato l'articolo 119 del Trattato (oggi articolo 157 TFUE) che ha esteso il principio di uguaglianza di genere dalla sola retribuzione a tutte le condizioni di lavoro e occupazione, e fornendo una base giuridica più solida per le azioni positive rispetto alla precedente definizione data dall'articolo 2 paragrafo 4 della direttiva n.76/207/CEE⁸⁷: “relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”⁸⁸.

Secondo la Commissione le istituzioni comunitarie avrebbero dovuto limitarsi a modificare la direttiva n.76/207/CEE adattandola alle nuove disposizioni del Trattato. Tuttavia, negli anni seguenti, il Parlamento europeo e diversi gruppi operanti a livello comunitario hanno spinto per un ripensamento generale del significato di uguaglianza di genere e una riorganizzazione generale della legislazione.

Il principio della parità di genere è stato adottato dall'ordinamento giuridico europeo: gli articoli 2 e 3 del Trattato CE includono, fra i compiti generali della Comunità, il perseguimento della parità tra donne e uomini⁸⁹.

“Nel frattempo, l’uguaglianza viene per la prima volta espressamente iscritta (insieme a dignità, libertà, solidarietà, cittadinanza, giustizia) fra i principi fondamentali

⁸⁷ Barbera Marzia, *Discriminazione e pari opportunità (diritto del lavoro)*, in “Enciclopedia del Diritto”, Annali VII, 2014, pp.382-383

<https://enciclopediadeldiritto.giuffrefrancisclefebvre.it/#/detail/4511946/26152511>.

⁸⁸ Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, Eur-lex

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A31976L0207>

⁸⁹ Barbera Marzia, *Op.cit.*, p.383

dell'ordinamento europeo della Carta dei diritti fondamentali del 7 dicembre 2000, al cui testo adattato e riproclamato il 12 dicembre 2007 è conferito, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 (1° dicembre 2009), lo stesso effetto giuridico vincolante dei Trattati istitutivi. Nella Carta, l'eguaglianza è proclamata classicamente come eguaglianza davanti alla legge (art.20), declinata come diritto a non essere discriminati sulla base di caratteristiche soggettive costitutive dell'identità della persona (art.21 e 23)⁹⁰

1. Legge n°125/1991 azioni positive per la realizzazione della parità tra uomini e donne

I dibattiti sui temi dell'uguaglianza che includono l'obiettivo della parità di genere e la tutela dei diritti delle donne, hanno sempre coinvolto numerosi giuristi e studiosi di varie discipline. Questi esperti cercano soluzioni che riescano a scardinare convinzioni radicate che, sin dalle origini del progetto democratico, hanno escluso le donne dalle opportunità giuridiche e politiche riservate al sesso maschile.

A sostegno della necessità di un equilibrio tra la condizione delle donne e degli uomini si sono sviluppati numerosi argomenti con l'obiettivo di realizzare un'uguaglianza autentica e sostanziale (e non solo formale) tra i due sessi, in conformità con uno dei principi fondamentali del costituzionalismo democratico, ovvero l'articolo 3 comma 2.

Un contributo essenziale a favore della parità di genere e a garanzia dell'effettività delle disposizioni normative introdotte dal legislatore in materia di azioni positive proviene da una serie significativa di decisioni introdotte dal giudice amministrativo. Queste decisioni riguardano i ricorsi contro i provvedimenti di Sindaci, Presidenti di Provincia o di Regione relativi alla nomina dei membri (spesso esclusivamente o quasi esclusivamente maschili) delle Giunte.

La giurisprudenza, nella maggior parte dei casi, si è pronunciata a favore del riequilibrio della rappresentanza di genere all'interno degli organi degli enti locali e regionali, sebbene con argomentazioni talvolta diverse.

In particolare, si possono identificare due principali orientamenti nelle numerose decisioni su questo tema: uno che sostiene l'immediata applicabilità delle disposizioni costituzionali riguardanti la parità di genere, e uno che considera tali disposizioni come semplici "programmi" che il legislatore ordinario deve concretizzare⁹¹.

A questo ultimo orientamento è riconducibile il parere del Consiglio di Stato del 18 gennaio 2012 che ha rilevato che "nessuna norma dello statuto provinciale stabilisce quanti componenti di un sesso debbano essere presenti nella giunta provinciale; ciò non esclude la rilevanza del principio della "pari opportunità" ai fini della verifica della legittimità del provvedimento impugnato; ma di certo non è possibile che l'interprete si

⁹⁰ *Ivi*, p.384

⁹¹ Adriana Apostoli, «Pari opportunità» e «azioni positive»: da principi costituzionali in favore del genere femminile a modalità strutturale «garantita» negli organi politici, in "Le Regioni, Bimestrale di analisi giuridica e istituzionale", 5-6/2016, pp. 1013-1022

sostituisca alla sede normativa e determini egli stesso, estemporaneamente e arbitrariamente, il numero di minimo di componenti di ciascun sesso”⁹².

La Corte Costituzionale nel 2012 afferma che “gli spazi della discrezionalità politica trovano i loro confini nei principi di natura giuridica posti dall’ordinamento, tanto a livello costituzionale quanto a livello legislativo”⁹³ riconoscendo al principio di equilibrio di genere un valore percettivo, vincolante e giustiziabile che deve essere considerato nel bilanciare l’affermazione della sindacabilità in sede giurisdizionale dei provvedimenti di nomina dei componenti delle Giunte con la necessità di tenere conto della natura politica di tali atti. Questi atti sono caratterizzati da un’ampia discrezionalità e dal rapporto di fiducia tra Sindaco o Presidente di Regione e gli assessori⁹⁴.

Nel gergo politico il termine “azioni positive” si riferisce ad “un metodo per individuare gli ostacoli occulti nei meccanismi aziendali di assunzione, promozione, formazione che impediscono l’effettiva parità. L’azione positiva mira a introdurre misure favorevoli alle donne per ristabilire un equilibrio nel trattamento effettivo tra i sessi”⁹⁵.

È quindi necessario prendere in considerazione le finalità della legge 125/1991 che sono indicate all’articolo 1, comma 1 che recita: “*Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l’occupazione femminile e di realizzare, l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive pe le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*”⁹⁶.

Quindi, con la Legge 10 Aprile 1991, n.125 il legislatore italiano ha cercato di superare il livello dell’uguaglianza formale e del divieto antidiscriminatorio e di agire in concreto attraverso le azioni positive affinché si arrivi a garantire un’uguaglianza sostanziale.

Le azioni positive consistono in interventi volti a garantire un migliore impiego delle risorse disponibili e una equa ripartizione delle possibilità occupazionali offerte.

Infatti, l’articolo 1 comma 2 indica qual è lo scopo delle azioni positive del comma prima citato. Innanzitutto, si ha l’obiettivo di arrivare all’eliminazione delle disparità tra i due sessi nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella progressione di carriera. Per di più si ha l’obiettivo di favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale; di promuovere l’inserimento delle donne nelle attività e nei settori professionali in cui essere sono sottorappresentate, come per esempio, nei settori tecnologicamente avanzati.

Nonostante i numerosi tentativi di parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, i tassi di attività e di occupazione femminile si caratterizzano per un valore molto più basso

⁹² Consiglio di Stato, sez. I, parere del 18 gennaio 2012

⁹³ Corte cost., Sentenza n. 81/2012 (ECLI:IT:COST:2012:81)

https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2012:81

⁹⁴ Adriana Apostoli, *Op. cit.*

⁹⁵ Intervento del Prefetto Dr.ssa Francesca GARUFI Componente Effettivo del C.P.O e del Gruppo di Lavoro «Ministero Dell’Interno - Approfondimento».

https://www1.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stampa/notizie/pari_opportunita/app_notizia_22570.html.

⁹⁶ Legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 comma 1, Gazzetta Ufficiale
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg>.

rispetto al tasso di occupazione maschile, determinando in questo modo una situazione di diseguaglianza⁹⁷.

2. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Il Codice delle Pari Opportunità prevede specificatamente azioni positive introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

La normativa italiana in materia di pari opportunità è indubbiamente in continua evoluzione e all'avanguardia rispetto ad altri paesi europei.

La parità tra uomini e donne rappresenta uno dei principi fondamentali dell'ordinamento europeo, che, già dagli anni Settanta, ha emanato numerose direttive per armonizzare le legislazioni dei paesi membri riguardo alla parità di genere e alla non discriminazione. Difatti l'Italia ha adeguato la propria normativa interna al quadro europeo, ovvero alle sue direttive.

Oltre alle disposizioni costituzionali, ovvero gli articoli 3, 37, 51 e 117 comma 7, la politica di parità nel corso del tempo si è arricchita di diverse disposizioni volte a combattere le discriminazioni e a favorire la piena attuazione del principio di pari opportunità⁹⁸.

Infatti, la legislazione si è evoluta con l'obiettivo di includere nel nostro ordinamento il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, come previsto dal D.lgs. n.198/2006, in attuazione dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Questo codice è volto a combattere le discriminazioni tra i due sessi, garantendo una vera e propria uguaglianza degli stessi in tutti i settori economici e sociali.

La legge istitutiva di codesto Codice è stata sottoposta a diverse revisioni nel corso del tempo: inizialmente con il D.lgs n.5/2010, successivamente con la legge di bilancio 205/2017, e infine con la L. 5 novembre 2021, n.162 che ha apportato delle modifiche sulle definizioni di discriminazione⁹⁹.

Il Codice delle Pari Opportunità, basandosi sul principio dell'illiceità delle discriminazioni tra uomo e donna nei rapporti economici, al Capo II, articoli 27 e seguenti, vieta le discriminazioni in tutti gli ambiti della vita economica¹⁰⁰.

L'articolo 27 vieta le discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro: *“È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di*

⁹⁷ Intervento del Prefetto Dr.ssa Francesca GARUFI, *Op.cit.*

⁹⁸ Monica Parrella, “Le pari opportunità nella normativa italiana: intervista a Monica Parrella”, Bellisari, Antonietta in “Welfare e ergonomia”, I, 2, 2015, Milano: Franco Angeli, 2015, 2531-9817 - Casalini id: 3938083, pp. 205-206 <https://doi.org/10.3280/WE2015-002017>.

⁹⁹ Isabella Seghezzi, “La tutela antidiscriminatoria nei rapporti di lavoro tra legislazione italiana e normativa europea”, 06 Aprile 2023 – IUS <https://ius.giuffrefl.it/dettaglio/10394026/la-tutela-antidiscriminatoria-nei-rapporti-di-lavoro-tra-legislazione-italiana-e-normativa-europea>

¹⁰⁰ Isabella Seghezzi, *Op. cit*

assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli di gerarchia professionale [...]”¹⁰¹.

L’articolo 28, primo comma, sancisce il divieto di discriminazione retributiva: *“È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale”¹⁰².*

Inoltre, il Codice delle Pari Opportunità impone il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa, nell’attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e nella progressione di carriera tra uomini e donne (articolo 29); sancisce il divieto di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali garantendo che *“le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini [...]”¹⁰³* (articolo 30).

La peculiarità principale del diritto antidiscriminatorio è stabilita dall’articolo 40 del Codice delle Pari Opportunità, che prede uno spostamento dell’onere della prova dal ricorrente/discriminato al resistente/discriminante. In pratica, *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all’assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l’onere della prova sull’insussistenza della discriminazione”¹⁰⁴.*

Questa disposizione facilita notevolmente la posizione della persona discriminata, che spesso si trova in difficoltà nel raccogliere, all’interno della realtà aziendale e in una situazione di inferiorità rispetto al datore di lavoro, le prove necessarie per dimostrare l’esistenza di un comportamento discriminatorio.¹⁰⁵

Anche il contesto sociale e culturale ha avuto un ruolo significativo; in particolare, il periodo di crisi economica che l’Italia, insieme al resto d’Europa, ha vissuto e sta vivendo ha avuto un impatto notevole.

L’ultimo decennio ha visto miglioramenti significativi ed è stato caratterizzato da elementi positivi, anche se ci sono state alcune contraddizioni. È necessario specificare che le donne hanno ottenuto risultati migliori sia a scuola che all’università, contemplando gli studi con maggiore frequenza e rapidità rispetto agli uomini.

Tuttavia, nonostante i successi accademici, le donne continuano a incontrare maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell’entrata nel mercato del lavoro.

¹⁰¹ D. lgs. n. 198/2006, Art. 27, comma 1

¹⁰² D. lgs. n. 198/2006, Art. 28, comma 1

¹⁰³ D. lgs. n. 198/2006, Art. 30, comma 1

¹⁰⁴ D. lgs. n. 198/2006, Art. 40, comma 1

¹⁰⁵ Isabella Seghezzi, *Op. cit.*

In Italia, tradizionalmente caratterizzata da un basso tasso di occupazione femminile rispetto agli altri paesi dell'Unione europea, le differenze di genere si sono ridotte principalmente a causa dell'impatto più marcato della crisi economica sui settori tipicamente maschili, come l'industria e le costruzioni, e della maggiore stabilità dei settori dove la presenza femminile è più significativa, come i servizi.

Inoltre, la presenza delle donne in posizioni decisionali, sia politiche che economiche, si caratterizza di una crescita significativa. Tuttavia, nonostante i progressi in tale ambito, la crisi ha accentuato i primi problemi strutturali dell'occupazione femminile, peggiorando la qualità del lavoro al di fuori della famiglia. La crisi del welfare e dei servizi di cura, legati in particolare alla genitorialità, ha ulteriormente deteriorato le condizioni lavorative delle donne¹⁰⁶.

Un aspetto di notevole importanza riguarda l'azione di monitoraggio svolta in applicazione della direttiva 27 maggio del 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche"¹⁰⁷. In tal senso, è necessario specificare che ogni anno il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri collaborano per redigere un rapporto che monitora l'implementazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche con l'obiettivo di eliminare gli stereotipi di genere anche attraverso campagne di sensibilizzazione.

Promuovere una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne significa, innanzitutto, eliminare e abbattere gli stereotipi di genere che purtroppo ancora esistono in diversi settori della società.

Nonostante i progressi che sono stati fatti in campo politico, economico e sociale, persistono delle notevoli differenze culturali che impediscono alle donne di esprimere appieno tutte le loro potenzialità; questo rappresenta una perdita e un ostacolo per l'intera organizzazione e crescita economica dell'Italia. Pertanto, attualmente è necessario introdurre misure e mezzi che non solo promuovano e incoraggino le donne arricchendo la società e le organizzazioni, ma è fondamentale valorizzare la leadership femminile attraverso un nuovo sistema di welfare lavorativo. Questo sistema dovrebbe sostenere la parità e la cooperazione tra i generi nella famiglia, nelle relazioni personali e negli ambienti di lavoro¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Monica Parrella, "Le pari opportunità nella normativa italiana: intervista a Monica Parrella", Bellisari, Antonietta, *Op. cit.*, pp.210-211

¹⁰⁷ Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", Gazzetta Ufficiale

¹⁰⁸ Monica Parrella, "Le pari opportunità nella normativa italiana: intervista a Monica Parrella", Bellisari, Antonietta, *Op. cit.*, pp. 212-214

3. Legge n°162/2021

“Con Legge 5 novembre 2021, n. 162, il legislatore è intervenuto in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo al fine di rafforzare la tutela già offerta dal D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), inserendo un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l’apparato di sanzioni e controlli”¹⁰⁹.

Codesta legge ha la finalità di potenziare gli strumenti volti a combattere la disparità di genere nel contesto lavorativo. Essa mira a migliorare la trasparenza salariale per contrastare il divario retributivo di genere. Le nuove disposizioni, entrate in vigore il 3 dicembre 2021, modificano alcuni articoli del Codice delle Pari Opportunità e seguono l’impegno specifico richiesto dall’Unione Europea agli Stati membri per contrastare le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e sostenere la crescita dell’occupazione femminile.

Ad oggi, l’Italia è tra i Paesi europei con il divario occupazionale più alto tra uomini e donne, raggiungendo attualmente quasi il 18%, mentre la media europea è inferiore al 12%. Difatti, secondo i dati dell’Istat alla fine del 2020, il tasso di occupazione maschile era pari al 67,3% contro il 49,4% delle donne.

In primo luogo, è importante notare che la Legge n.162/2021, tramite l’articolo 2, ha modificato un elemento fondamentale della normativa antidiscriminatoria, ossia l’articolo 25 del D.Lgs. n 198/2006, che definisce le discriminazioni dirette e indirette. Con questa nuova legge, il legislatore ha dettagliato ulteriormente queste definizioni, apportando significative integrazioni. Nello specifico, per quando riguarda le discriminazioni dirette, tra le fattispecie discriminatorie ora sono esplicitamente incluse le azioni nei confronti dei candidati e delle candidate durante la selezione del personale, che discriminano lavoratrici o lavoratori in base al sesso, causando effetti negativi¹¹⁰: “*Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un’altra lavoratrice o di un altro lavoratore in una situazione analoga*”¹¹¹.

¹⁰⁹ Umberto Villa, «L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro», Altalex <https://www.altalex.com/documents/2021/11/24/l-162-2021-le-novita-in-tema-di-pari-opportunita-sul-lavoro>.

¹¹⁰ Roberta Nunin, *Contrasto al gender gap e sostegno all’occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in “Famiglia e Diritto”, n. 2, 1 febbraio 2022, One LEGALE, pp.203-204 <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/contrasto-al-gender-gap-e-sostegno-all-occupazione-femminile-le-novita-della-legge-n-162-2021/10AR0000286673ART1?searchId=2424919817&pathId=0d5def02c2839&offset=15>

¹¹¹ D. lgs. 11/04/2006, n. 198, Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2). <https://onelegale.wolterskluwer.it/normativa/decreto-legislativo-11-04-2006-n-198/10LX0000401995ART26?docType=i9>

In merito alle discriminazioni indirette, è stato aggiunto il riferimento alle prassi di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutre, che possono mettere i lavoratori (o i candidati in fase di selezione) di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a quelli dell'altro sesso. Questa precisazione è molto importante, poiché elimina ogni possibilità di ambiguità e riconosce formalmente che spesso le discriminazioni indirette vengono attuate attraverso aziendali che, inizialmente, possono sembrare neutrali, ma che, analizzate più attentamente, rilevano un impatto negativo su determinati gruppi di persone.

Inoltre, ulteriori modifiche apportate dall'articolo 2, L.162/2021 riguardano il comma 2-bis, originariamente inserito nell'articolo 25 dall'articolo 1, D.Lgs. n. 5/2010. Questo comma ha l'obiettivo di tutelare le lavoratrici e i lavoratori dalle discriminazioni relative alla gravidanza e di garantire i diritti legati alla maternità e alla paternità.

Questa legge ha poi modificato l'articolo 20, D.Lgs. n. 198/2006 prevedendo un rafforzamento del ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità: il Consigliere (istituito a livello nazionale, regionale, metropolitano e degli enti di area vasta) ha il compito di promuovere le pari opportunità e la non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, incentivando le pratiche di dialogo sociale e controllando il rispetto della normativa antidiscriminatoria. In breve, va ricordato che la/il Consigliera/e di parità utilizza vari strumenti e modalità: rileva le discriminazioni di genere (anche attraverso l'intervento del Servizio Ispettivo del Lavoro), promuove azioni positive e ne verifica i risultati, coordina le politiche del lavoro, incentiva l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati operanti nel mercato del lavoro e realizza attività di formazione culturale sui temi delle pari opportunità e delle varie forme di discriminazione.

Di particolare importanza è la modifica apportata all'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità, che estende l'obbligo di presentare alla/al Consigliera/e di parità regionale un dettagliato rapporto biennale sullo stato dell'occupazione maschile e femminile (condizioni di lavoro, tipologie contrattuali, retribuzioni effettive, mobilità, accesso alla formazione, ecc.).

Questo obbligo, che in precedenza era previsto solo per le imprese con oltre cento dipendenti, è ora applicabile anche alle aziende con più di 50 dipendenti ed è uno strumento fondamentale per garantire la trasparenza e aumentare la consapevolezza sulle eventuali discriminazioni affinché si arrivi alla loro eliminazione.

Anche il comma 3 dell'articolo 46 è stato completamente riformulato dalla Legge n.162/2021. Difatti, le modalità di redazione del rapporto dovranno essere definite attraverso un decreto specifico, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, a cura del Ministro del lavoro in collaborazione con il Ministero delle pari opportunità. Questo decreto dovrà stabilire le direttive per la redazione del rapporto che dovrà includere il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile, il numero delle lavoratrici in gravidanza, il numero delle assunzioni per sesso, le differenze retributive t iniziali tra i sessi, l'inquadramento contrattuale, la funzione svolta, la distribuzione dei

contratti a tempo pieno e parziale (questi dati dovranno indicare solo il sesso e i lavoratori possono essere raggruppati per aree omogenee).

Inoltre, il rapporto prevede l'obbligo di includere informazioni sui processi di selezione in fase di assunzione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e i criteri per le progressioni di carriera. Infine, per poter usufruire della tutela giudiziaria, è necessario includere le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali.

Con l'azione della Legge n. 162/2021, avvenuta in un contesto in cui si prevedono futuri interventi da parte del legislatore europeo, si può ipotizzare una maggiore attenzione nazionale per contrastare le discriminazioni di genere, per sostenere l'occupazione femminile e per adottare gli elementi essenziali per raggiungere gli obiettivi indicati dal PNRR. Questo approccio dovrebbe contribuire ad aumentare l'attenzione delle aziende verso le politiche e pratiche sensibili al genere.

È necessario specificare che, nonostante il progresso garantito da questa Legge, non ci si deve illudere, in quanto, nel nostro Paese restano numerosi problemi legati al permanente disequilibrio nella ripartizione del lavoro di cura. In particolare, si fa riferimento ai compiti legati alla cura dei bambini, della famiglia e delle persone non autosufficienti che continuano tutt'oggi a gravare in modo sproporzionato sulle donne, impedendo in questo modo la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

Pertanto, diventa essenziale investire seriamente nelle infrastrutture sociali in grado di sostenere, con appositi servizi, le donne nel mercato del lavoro, e, garantire ad esse migliori opportunità di carriera senza dover rinunciare alla possibilità di costruire una famiglia e di avere figli. Difatti, nei Paesi dell'Unione Europea con livelli più alti di occupazione femminile si registra un aumento della natalità, mentre nei Paesi con minori opportunità di lavoro per le donne si verifica una diminuzione delle nascite.

Pertanto, la Legge n. 162/2021 rappresenta il primo passo verso la costruzione di un'iniziativa volta a coinvolgere il Governo, il Parlamento e le imprese ad intervenire con politiche e azioni mirate a contrastare con maggiore determinazione e convinzione le discriminazioni lavorative e salariali contro le donne. In questa ottica, anche il modo in cui le consistenti risorse europee legate al PNRR saranno utilizzate, rappresenterà un importante indicatore per valutare la serietà dell'impegno in questo ambito¹¹².

¹¹² Roberta Nunin, *Op. cit.* pp.204-210

4. Gender pay gap

Per gender pay gap si intende “La differenza tra la retribuzione di uomini e donne a parità di ruolo e mansione. Ad esempio, anche se le donne rappresentano in Europa quasi la metà della forza-lavoro (46%), meno di un quarto accede a cariche dirigenziali”¹¹³.

È necessario considerare la rilevanza della dimensione di genere nel fenomeno “working poor” che si riferisce simultaneamente a due ambiti diversi, ovvero al lavoro e alla povertà. Questi due ambiti sono considerati opposti tra di loro in quanto si ritiene che il lavoro sia la strategia principale per uscire dalla povertà.

In base alla composizione della popolazione nei diversi paesi, è possibile affermare che la working poor è prevalente tra le donne rispetto agli uomini. Infatti, il minor tasso e l’inferiore occupazione femminile rispetto a quella maschile si spiega attraverso l’insufficienza delle misure e delle politiche volte a conciliare il lavoro e la vita familiare; numerosi studi hanno dimostrato come una maggiore presenza di servizi per l’infanzia aumenti la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le caratteristiche del mercato del lavoro che comportano uno svantaggio delle donne in termini di qualità dell’occupazione sono la prevalenza di contratti part-time, di contratti di lavoro a tempo determinato e il divario retributivo di genere. In effetti, le donne, in tutti i paesi europei hanno sempre più probabilità degli uomini ad essere colpite dalla povertà¹¹⁴.

Nonostante la Costituzione riconosca la parità tra donne e uomini sia in generale che in termini di condizioni di lavoro agli articoli 3 e 37, tale parità ad oggi è lontana dall’essere raggiunta. Difatti, l’articolo 3 comma 2 della Costituzione recita “È compito della repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”¹¹⁵.

Invece, per quanto riguarda l’articolo 37 della Costituzione, esso recita al primo comma: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”¹¹⁶.

“Il cammino verso la parificazione si ha, però, soprattutto a partire dagli anni Sessanta, anche grazie alla formazione di maggioranze di centrosinistra. Importante, in questo senso la legge 9 gennaio 1963, n.7, che interviene in particolare introducendo il divieto di licenziamento per causa di matrimonio, rendendo illegittime eventuali “clausole di

¹¹³«Gender pay gap - Treccani».

[https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_(Neologismi)/)

¹¹⁴ Filandri, Marianna, Emanuela Struffolino «Lavoratori o lavoratrici povere? Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro in Europa», in “Sociologia e ricerca sociale”, fasc. 118, 2019, pp. 67–85, <https://doi.org/10.3280/SR2018-117004>.

¹¹⁵ Art. 3, comma 2, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

¹¹⁶ Art. 37, comma 1, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

nubilato”, fino ad allora ricorrenti nei contratti di lavoro. D'altronde, la legge 5 marzo 1963, n. 389, introduceva la “mutualità pensioni” per le casalinghe, sancendo certamente la destinazione prevalentemente domestica del lavoro femminile in quella società, ma rappresentando almeno una minima garanzia rispetto alle deteriori condizioni economiche nelle quali le donne erano generalmente destinate a trovarsi a causa di questo.

Certamente un passaggio molto importante è stato rappresentato dalla legge 9 febbraio 1963, n. 66, per l'accesso delle donne a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni concernenti le mansioni o i percorsi di carriera [...]. In questo modo, mentre in famiglia la donna continuava ad essere in una posizione di inferiorità (che fu superata solo nel 1975), nella vita pubblica e professionale non trovava più ostacoli almeno formali”¹¹⁷.

Il legislatore è più volte intervenuto con l'obiettivo di rimuovere le vere e proprie discriminazioni che prevedono delle condizioni peggiorative nei confronti delle donne, come per esempio un salario più basso, e le condizioni che limitano le donne a ricoprire determinate posizioni di vertice o in condizioni di parità con gli uomini.

Nonostante questi interventi volti ad eliminare le discriminazioni preesistenti, la situazione di svantaggio in termini di occupazione e retribuzione per la donna continua a persistere. Per di più, prendendo in considerazione i dati sull'occupazione e sui salari, che sono stati ulteriormente influenzati negativamente dalla pandemia, è possibile notare che anche prima di quest'ultima i dati dimostravano che il tasso di occupazione delle donne era del 56,5%: un divario di quasi 20 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione degli uomini e un unexplained gender pay gap (divario nelle retribuzioni tra uomini e donne non giustificato da fattori oggettivi, e, quindi, possibilmente frutto di discriminazione diretta) di circa 12%.

La Carta sociale europea non si limita a imporre agli Stati l'obbligo di mettere in atto meccanismi per rendere effettiva l'attuazione del diritto alla parità retributiva, ma si impone anche di studiare le cause delle disuguaglianze per sviluppare politiche sociali che le eliminino. Pertanto, la promozione della parità retributiva richiede una fase conoscitiva attraverso la raccolta di dati statistici in base al genere, una fase di elaborazione e l'adozione di politiche sociali volte promuovere la parità retributiva e a ridurre le disuguaglianze esistenti sulla base dei dati raccolti.

Analizzando il rispetto di tali obblighi da parte dell'Italia, il Comitato europeo dei diritti sociali ha rilevato che la mancanza di trasparenza retributiva è riconosciuta come un ostacolo alla tutela giudiziaria dei singoli (in aggiunta, gran parte dell'economia nazionale, soprattutto nel sud del paese, è impegnata in un lavoro sommerso che si sottrae completamente all'analisi statistica).

¹¹⁷ Roberta Lugarà, Andrea Petrici, *Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali*, in “Osservatorio Costituzionale”, Fasc. 1/2021, pp.30-31

<https://www.osservatorioaic.it/it/osservatorio/ultimi-contributi-pubblicati/roberta-lugara/parita-retributiva-tra-uomini-e-donne-brevi-spunti-di-riflessione-alla-luce-delle-recenti-decisioni-del-comitato-europeo-dei-diritti-sociali>

Per quanto riguarda le politiche sociali attuate dallo Stato italiano, il Comitato europeo dei diritti sociali riconosce che il D.lgs. n.198/2006 ovvero il c.d. Codice delle Pari Opportunità, prevede azioni positive per combattere la discriminazione di genere agli articoli 42 e seguenti. Nonostante ciò, il Comitato rileva che i tassi di partecipazione delle donne alla forza lavoro rimane bassa e che le donne devono far fronte a tassi di disoccupazione sproporzionatamente elevati. Secondo il Comitato questo è dovuto all'insufficienza dei servizi che consentono di conciliare lavoro e vita personale, alla mancanza di finanziamenti pubblici per i servizi di sostegno alle madri che lavorano e agli elevati costi della cura dei bambini. Di conseguenza, le madri sono costrette a rinunciare al lavoro per adempiere agli obblighi familiari.

In sintesi, il Comitato rileva che, anche se lo Stato italiano ha introdotto misure favorevoli nei confronti delle donne che lavorano, la scarsità delle misure di sostegno volte ad aiutare nello svolgimento dei lavori di cura e l'assenza, nella legislazione italiana, di norme volte a garantire la trasparenza salariale, comporta l'impossibilità dello Stato italiano di adempiere all'obbligo parità retributiva¹¹⁸.

La Commissione europea con la Raccomandazione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza¹¹⁹ adottata sulla base di quanto previsto nel TUE, nel TFUE e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea in merito alla parità tra donne e uomini e alla parità retributiva all'articolo 157, par. 1, TFUE¹²⁰.

Difatti, lo *«Scopo della presente raccomandazione è fornire agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, che permetta di contrastare le discriminazioni salariali e contribuire a colmare il persistente divario retributivo tra i sessi»*¹²¹.

Affinché questo sia possibile, «vengono forniti agli Stati membri alcuni «orientamenti», alcuni dei quali ricondotti nell'ambito della «trasparenza», in virtù dei quali i datori di lavoro, pubblici e privati, e le parti sociali dovrebbero adottare politiche che garantiscano la trasparenza della composizione e delle strutture salariali, ripartite per genere e in funzione delle categorie di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore (comprendendo, oltre al salario di base fisso, elementi complementari o variabili, come pagamenti in natura e *bonus*); l'obbligo per i datori di lavoro, con almeno cinquanta dipendenti, di informare regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria o posizione, ripartita per genere; la previsione, nelle imprese e organizzazioni con almeno 250 dipendenti, di *audit* salariali, da mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta, che prevedano un'analisi della percentuale di donne e uomini in ciascuna categoria di dipendenti o posizione e dei sistemi di

¹¹⁸ Roberta Lugarà, Andrea Petrici, *Op. cit.* pp. 32-45

¹¹⁹ «Raccomandazione della Commissione, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza» <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

¹²⁰ Roberta Lugarà, Andrea Petrici, *Op. cit.* p.46

¹²¹ Raccomandazione della Commissione, del 7 marzo 2014, *Op. cit.*

valutazione e classificazione del lavoro utilizzati, e fornire informazioni dettagliate sulle remunerazioni e sui differenziali retributivi di genere; la previsione che la questione della parità retributiva, compresi agli audit salariali, sia discussa a livello adeguato di contrattazione collettiva”¹²².

Tutte queste azioni, anche secondo il Comitato europeo dei diritti sociali, ad oggi sono ancora ignorate dall’Italia. Inoltre, tale aspetto, a differenza degli altri Paesi, non ha nemmeno portato a discussioni in merito.

L’indifferenza generale dell’Italia al riguardo, ha trovato un’unica eccezione contenuta nella proposta di legge della Camera dei Deputati n.300 che fa riferimento alla Raccomandazione della Commissione europea; infatti tale proposta recita “*al fine di colmare il divario retributivo tra i sessi, le imprese e le organizzazioni sono tenute a garantire la trasparenza e la pubblicità della composizione e della struttura salariale della remunerazione dei propri dipendenti, con l’omissione di qualsiasi elemento identificativo personale, tranne l’indicazione del sesso*”¹²³. Questa proposta è stata delegata al Governo sulla base di alcuni principi e criteri direttivi volti a perseguire quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione; ciononostante, la proposta non iniziò l’esame in Commissione e non è stata colta nemmeno nei Governi succedutisi.

È necessario specificare che il Gender Pay Gap misura la differenza tra i salari orari medi tra uomini. Invece, prendendo in considerazione la retribuzione annua e non la retribuzione oraria, il differenziale effettivo cambia in base al minor numero di ore lavorate da parte della componente femminile.

Inoltre, la partecipazione alla vita lavorativa e il gender pay gap sono strettamente collegati: i Paesi con un basso gender pay gap hanno spesso un basso tasso di occupazione femminile in conseguenza del fatto che vengono escluse dal mercato del lavoro le donne scarsamente qualificate (o vengono destinate ad un lavoro precario) e, quindi, non sono inserite tra i dati necessari per il calcolo del gender pay gap; questa “self-selection” comporta un assottigliamento del divario tra la retribuzione media oraria maschile e femminile.

In conclusione, è possibile affermare che i dati statistici che fanno riferimento alla partecipazione delle donne alla forza lavoro e al gender pay gap, dimostrano che l’Italia è ancora considerevolmente lontana dal raggiungere una vera uguaglianza retributiva tra uomini e donne. Confrontando l’Italia con gli altri Paesi europei, si nota la forte differenza che fa apparire il nostro Paese arretrato, in cui le competenze e le capacità e lavorative di gran parte della popolazione sono distribuite in modo inefficiente¹²⁴.

¹²² Roberta Lugarà, Andrea Petrici, *Op. cit.* p.46

¹²³ Civati, Pellegrino, Rubinato, «Delega al Governo per la disciplina delle forme di pubblicità della composizione e della struttura salariale dei lavoratori dipendenti, al fine di superare il divario retributivo tra i sessi», presentata il 31 marzo 2015, n.3000, <https://documenti.camera.it/dati/leg17/lavori/stampati/pdf/17PDL0032100.pdf>

¹²⁴ Roberta Lugarà, Andrea Petrici, *Op. cit.* p.47-56

5. Part-time

L'Italia è considerato il paese europeo con i livelli più bassi di fecondità e di partecipazione femminile al mercato del lavoro; questo perché le donne italiane lavorano di meno e hanno meno figli rispetto agli altri paesi europei. Tuttavia, in molti paesi del Nord Europa, negli ultimi anni la partecipazione femminile e i tassi di natalità sono aumentati.

Recenti ricerche hanno rilevato diversi aspetti importanti che distinguono l'Italia dai paesi nordici e contribuiscono a limitare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare. Gli aspetti di maggiore importanza si riferiscono alla struttura dell'assistenza all'infanzia, all'organizzazione del mercato del lavoro, alle leggi sul congedo di maternità e alla struttura del mercato del lavoro¹²⁵.

A differenza degli altri paesi dell'Unione Europea, l'Italia ha visto un significativo aumento e abuso del part-time involontario: negli ultimi 20 anni questo fenomeno ha visto un incremento diverso tra i vari paesi europei, a differenza del part-time in generale che in Italia, nel 2022, ha raggiunto il 18,2%, una percentuale molto vicina alla media europea (18,5%).

Tra i numerosi fattori che hanno portato alla crescita del part-time, un elemento fondamentale è stato l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro; difatti, il lavoro a tempo parziale ha una connotazione per lo più femminile: circa tre quarti delle persone occupate a tempo parziale sono donne.

Nel primo semestre del 2022, i dati dell'Inps indicano un'importante crescita del lavoro femminile in condizioni di precarietà e debolezza contrattuale rafforzata dovuta all'orario ridotto che comporta come conseguenza una minore redditività. Questo aspetto rischia di diventare un fattore strutturale della debolezza della forza lavoro femminile che contribuisce all'aumento del gender pay gap a livello nazionale¹²⁶.

“Ovviamente il part-time non rappresenta la principale determinante dell'occupazione femminile, ma da sempre ha rappresentato, non correttamente, uno strumento di conciliazione passiva per le donne, permettendo loro di rimanere nel mercato del lavoro facendosi carico, comunque, dalle responsabilità di cura”¹²⁷.

¹²⁵ Daniela del Boca, Chiara Saraceno, *LE DONNE IN ITALIA TRA FAMIGLIA E LAVORO*, in “Economia & Lavoro”, Anno XXXIX, p.125

file:///C:/Users/loren/Downloads/SaracenoChiara_LeDonneInItaliaTraFamigli_20240729155350.pdf

¹²⁶ Giorgia Amato, Susanna Camusso, Daniela Luisi, Matteo Luppi, Federica Pintaldi, Silvia Vaccaro, *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro*, in “Forum Disuguaglianze Diversità”, 6 maggio 2024.

<https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/il-part-time-involontario-colpisce-piu-le-donne-degli-uomini-presentato-il-report-in-senato/>.

¹²⁷ Matteo Luppi, Francesca della Ratta, *In Italia le donne lavorano più spesso in part time, ma sono anche quelle che incontrano una maggiore rigidità di spazi e tempi da parte delle organizzazioni. Colpa dei "soliti noti", uomini che ricoprono posizioni più alte con contratti migliori*, in “inGenere”, 3 aprile 2023.

<https://www.ingenere.it/articoli/part-time-inflessibili>.

Il mercato di lavoro italiano si caratterizza per una maggiore rigidità; infatti, sia nell'Unione europea, sia in Italia, le donne hanno meno opportunità di flessibilità rispetto agli uomini, e, inoltre, sono meno coinvolte nelle richieste cambio e di disponibilità fuori dall'orario di lavoro¹²⁸.

6. Maternità

Sebbene le donne siano sempre più presenti in vari settori lavorativi e raggiungano importanti posizioni di rilievo, questi cambiamenti non sono stati presi in considerazione in modo sistematico nell'organizzazione aziendale. Persistono notevoli disequilibri dovuti alla bassa presenza femminile ai livelli dirigenziali più alti e alla praticamente assente presenza a posizioni di vertice. Sicuramente questa situazione è causata da diversi fattori, tra cui, il più importante è la presenza di discriminazioni di genere nelle aziende.

La motivazione principale che porta le aziende ad assumere un comportamento discriminatorio nei confronti delle donne è la maternità e la maggiore responsabilità familiare e di cura a loro attribuita. Difatti, le donne devono affrontare diversi compiti che rendono più difficile l'accesso nel mondo del lavoro rispetto agli uomini¹²⁹.

In Italia, con riferimento all'occupazione femminile e alla maternità, è necessario specificare che il divario occupazionale tra uomini e donne si è ridotto in modo significativo, ovvero circa il 7% laddove vengono prese in considerazione solo le lavoratrici senza figli e single.

Nel nostro Paese, la nascita di un figlio da un lato favorisce e aumenta l'occupazione maschile, ma dall'altro lato comporta un calo significativo di occupazione femminile. Questo fenomeno, a differenza dell'Italia, non si verifica in tantissimi Paesi europei grazie ad adeguati ed efficaci servizi di supporto alla genitorialità che portano ad una significativa crescita economica ed occupazionale¹³⁰.

“La presenza di figli rappresenta una forte criticità in termini di tassi di occupazione femminili. L'11,1% delle donne che ha avuto un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli, un valore decisamente superiore alla media europea (3,7%). Nel Mezzogiorno si arriva a una donna su cinque in questa stessa area del Paese di registra anche la quota più alta di donne che dichiarano di non lavorare anche per altri motivi (12,1% rispetto al 6,3% della media italiana e al 4,2% della media europea)”¹³¹. Per più di un terzo delle persone occupate risulta difficile conciliare l'orario di lavoro con la vita familiare e con le responsabilità che ne derivano soprattutto nei confronti dei figli (a maggior ragione se i figli sono più di uno o in età prescolare).

¹²⁸ Matteo Luppi, Francesca della Ratta, *Op. cit.*

¹²⁹ Isabella Digiesi, *Donne nel mondo del lavoro*, in “Wikilabour Dizionario dei Diritti dei Lavoratori” <https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/donne-nel-mondo-del-lavoro/>.

¹³⁰ Roberta Nunin, *Op. cit.*, pp.203-204

¹³¹ Linda Laura Sabbadini, *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925*, Istat, p.13

https://www.istat.it/wp-content/uploads/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Posto che le madri e i padri occupati denunciano nella stessa misura problemi di conciliazione tra lavoro e vita privata, sono soprattutto le donne a modificare la propria attività lavorativa per poter conciliare il lavoro con le esigenze di cura dei figli¹³².

Il legislatore, sia a livello nazionale che a livello sovranazionale, ha sostanzialmente mantenuto una distinzione tra le norme volte a regolare le condizioni di lavoro delle donne in gravidanza e il divieto di discriminazione in base al sesso, senza prevedere alcun raccordo nei casi in cui le differenze di trattamento delle donne siano dovute alla gravidanza. Nel corso del tempo, abbiamo avuto una significativa valorizzazione della matrice discriminatoria fondata sulla disparità di trattamento nei confronti della lavoratrice in stato di gravidanza.

Anche il riconoscimento della parità di trattamento e la valorizzazione e la tutela della maternità non sono tra di loro completamente integrati, il legislatore ha preso alcuni provvedimenti per assicurare che gli uomini e le donne siano trattati in modo equo e abbiano le stesse opportunità di lavoro¹³³: l'articolo 2 della L. n.162/2021 riscrive il comma 2-bis precedentemente contenuto nell'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità; questo articolo ha lo scopo di tutelare i lavoratori e le lavoratrici da possibili discriminazioni legate alla gravidanza e all'esercizio dei diritti di maternità e paternità.

Infatti, le modifiche apportate sono intervenute sulla definizione di discriminazione diretta e indiretta individuando come discriminazione non solo¹³⁴ *“ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*¹³⁵, ma, il nuovo comma 2-bis individua come discriminazione *“ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione di carriera”*¹³⁶.

¹³² Linda Laura Sabbadini, *Op. cit.*, p.14

¹³³ Mariagrazia Militello, *La maternità come "ostacolo" per le donne lavoratrici e il divieto di discriminazione (non) preso sul serio*, in *“Rivista italiana di diritto del lavoro”*, 4/2023, 2, Biblioteca Riviste, pp. 744

¹³⁴ Umberto Villa, *«L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro»*, Altalex <https://www.altalex.com/documents/2021/11/24/1-162-2021-le-novita-in-tema-di-pari-opportunita-sul-lavoro>.

¹³⁵ D. lgs. n. 198/2006, Art. 25, comma 2-bis, prima della modifica apportata dalla L. n. 162/2021

¹³⁶ D. lgs. n. 198/2006, Art. 28, comma 2-bis, modificato dalla L. n. 162/2021

Con riferimento a tale tema, un ruolo fondamentale viene assunto dall'articolo 37 della Costituzione: *“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”*.¹³⁷

Questo articolo contiene due importanti principi: in primo luogo stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e la stessa retribuzione dell'uomo lavoratore e, in secondo luogo, afferma la necessità di creare delle condizioni di lavoro favorevoli nei confronti della donna perché essa possa svolgere, in relazione al suo naturale ruolo di madre, l'essenziale funzione familiare.

Pertanto, la questione relativa alla parità retributiva e al confronto tra lavoro maschile e femminile deve essere considerata in uno spirito di uguaglianza. Ma questo significa anche che il diritto del lavoro non può essere considerato come un semplice principio, ma deve diventare un'effettiva realtà praticabile per le donne che, la maggior parte delle volte sono legate a funzioni di cura dei figli e della famiglia. Per questo motivo è necessario prevedere una serie di interventi normativi a tutela delle “specifiche” esigenze della donna.

Sebbene, alcune norme sembrano essere a favore delle donne lavoratrici, altre tendono a limitare il loro lavoro attraverso alcuni specifici divieti che non hanno nessun collegamento con la tutela della maternità: divieto del lavoro notturno, del lavoro a turni, del lavoro pesante e pericoloso, limiti riguardanti l'età lavorativa e il pensionamento). Tutti questi divieti e limiti da un lato violano il principio di parità, e dall'altro pongono enormi ostacoli in relazione al trattamento economico e all'inserimento nel mercato del lavoro delle donne. Una normativa di questo tipo che tutela le donne in generale e le donne madri in particolare, ha un impatto significativo sul mercato del lavoro in quanto comporta come conseguenza la sottoccupazione delle donne.

Quindi si auspica che la maggior parte delle norme favorevoli nei confronti delle donne in generale vengano eliminate e che le norme per le madri che lavorano siano trattate come eccezioni che confermano l'uguaglianza tra i due sessi. Affinché questo sia possibile è necessario che vengano soddisfatte due condizioni: che le disposizioni favorevoli nei confronti della lavoratrice madre siano limitate per il periodo necessario al fatto biologico della maternità (cura dei figli), e che siano previsti degli strumenti adeguati a garantire che non si verifichi una disuguaglianza sostanziale.

Le norme a tutela della maternità non dovrebbero incidere sull'uguaglianza, soprattutto in termini di accesso al mondo del lavoro; questo potrebbe essere realizzato attraverso la condivisione dei costi sociali della maternità e attraverso un trattamento analogo nei confronti del padre lavoratore in modo che i costi di gestione della famiglia ricadano congiuntamente su entrambi indipendentemente dal rendimento lavorativo della donna lavoratrice o dell'uomo lavoratore¹³⁸.

¹³⁷ Art. 37, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

¹³⁸ Marcella Fortino, *Parità dei sessi [XXXI, 1981]*, in “Enciclopedia del Diritto” – Volume XXXI – 1981, pp. 711– 714

<https://enciclopedialediritto.giuffrefrancislefebvre.it/#/detail/297317/2587422>

Sulla base di questi principi, dal 1976 in poi, furono elaborati una serie di progetti riuniti nella legge 9 dicembre 1977, n.903: “parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”¹³⁹.

In conformità all’articolo 3 comma 2 e all’articolo 37 comma 1 della Costituzione, l’articolo 1 della l.n. 903/1977 impone un divieto molto importante, ovvero “è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione [...]”¹⁴⁰. L’articolo 3 di codesta legge sancisce che “è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l’attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera. Le assenze dal lavoro [...] sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa”¹⁴¹. In aggiunta, l’articolo 5 limita ad un periodo di ore più limitato il divieto del lavoro notturno delle donne ed esclude comunque dal divieto le donne che rivestono ruoli dirigenziali e le donne che svolgono servizi sanitari aziendali. L’articolo 7 attribuisce al lavoratore uomo gli stessi diritti riservati alle lavoratrici dagli articoli precedenti: anche gli uomini hanno diritto di usufruire di periodi di assenza da lavoro dopo il parto della donna o in relazione a malattie del bambino di età inferiore a tre anni. Gli articoli 9 e 12 attuano il principio di uguaglianza e di parificazione tra le lavoratrici e i lavoratori nell’ambito della previdenza e assistenza.

Attraverso questa legge sembra che, almeno a livello normativo, siano stati rimossi gli ostacoli che limitavano l’effettiva integrazione delle donne nel mondo del lavoro e che limitavano l’uguaglianza sostanziale. Invece, con riferimento al principio della parità di trattamento in senso stretto è necessario considerare il principio enunciato al primo comma dell’articolo 37¹⁴², ovvero che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”¹⁴³.

Inizialmente si riteneva che la parità di retribuzione fosse subordinata alla parità di rendimento effettivo. Ma, a partire dagli anni 60 si è osservato che parlare di parità di rendimento (elemento di valutazione) costituirebbe una deroga al principio di uguaglianza in quanto si tratterebbe di una differenza fondata sul sesso. Questi aspetti sono stati recepiti nell’articolo 2 della legge 903/1977 che prevede che¹⁴⁴ “la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore”¹⁴⁵: anche se l’espressione “pari valore” potrebbe far pensare che si rimandi al principio del rendimento, la giurisprudenza ha eliminato qualsiasi riferimento a tale concetto. In questo modo si garantisce un’effettiva parità tra uomo e donna, in modo che quest’ultima possa rivestire il ruolo di madre e di lavoratrice con le stesse possibilità di un uomo padre o lavoratore¹⁴⁶.

¹³⁹ Legge 9 dicembre 1977, n.903, Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, Gazzetta Ufficiale, n.343 del 17-12-1977

¹⁴⁰ L. n. 903/1977, art.1, Gazzetta Ufficiale

¹⁴¹ L. n. 903/1977, art. 3, Gazzetta Ufficiale

¹⁴² Marcella Fortino, *Op. cit.*, pp.715-716

¹⁴³ Art. 37, Costituzione della Repubblica Italiana – Normativa

¹⁴⁴ Marcella Fortino, *Op. cit.*, p.715

¹⁴⁵ L. n. 903/1977, art.2, Gazzetta Ufficiale

¹⁴⁶ Marcella Fortino, *Op. cit.*, p.716

CAPITOLO 4

DONNE MIGRANTI NEL MONDO DEL LAVORO

1. Fonti comunitarie e fonti nazionali

“La migrazione verso l’Europa e al suo interno è disciplinata da un corpus di norme composto da diritto nazionale, dell’Unione Europea, Convenzione europea per la salvaguardia delle libertà fondamentali e dei diritti umani, Carta sociale europea e da altri obblighi internazionali assunti dagli Stati europei. Negli ordinamenti nazionali si sono formati diversi complessi di norme in materia: il lavoratore migrante può essere quindi oggetto di differenti trattamenti giuridici, sia rispetto alla normativa sull’immigrazione, sia rispetto alle norme sull’acquisizione della cittadinanza, sia riguardo ai permessi di lavoro, i servizi sociali, l’alloggio, la previdenza”¹⁴⁷.

Le questioni relative alla discriminazione hanno assunto una nuova importanza centrale, basata sull’impulso dato dalla legislazione nazionale in materia di immigrazione e dal diritto comunitario.

È necessario quindi fare riferimento al d.lg. n. 286/1998 c.d. testo unico sull’immigrazione che ha introdotto il divieto di discriminazione degli stranieri nell’accesso a beni e servizi¹⁴⁸. Inoltre, di rilevante importanza è, in primo luogo la “Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”¹⁴⁹. In secondo luogo, la Direttiva 2000/113/CE del Consiglio, del 12 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura”¹⁵⁰.

Queste due direttive proibiscono le discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso, sulla razza e sull’origine etnica; ma, oltre a queste due tipologie di discriminazioni, sono considerati atti discriminatori, secondo l’articolo 2 d.lg. n. 215/2003 “*anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo*”¹⁵¹.

¹⁴⁷ Elena Paciotti, *L’Europa dei diritti e le migrazioni. Le norme e la realtà*, Osservatorio internazionale http://www.questionegiustizia.it/articolo/l-europa-dei-diritti-e-le-migrazioni-le-norme-e-la-realta_20-05-2019.php

¹⁴⁸ Giovanni Castellani, *Discriminazione (divieto di)* (I agg.), 2014, One LEGALE, p.2 <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/discriminazione-divieto-di-i-agg/94GI0000005106?searchId=2447595866&pathId=7d818bd4af5de&offset=0&contentModuleContent=all>.

¹⁴⁹ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/ita>.

¹⁵⁰ Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/ita>.

¹⁵¹ Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, Normattiva <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003;215~art2-com3>

Negli ultimi tre decenni, l'Italia ha vissuto un significativo fenomeno migratorio, che ha avuto significative conseguenze sociali, economiche e culturali. All'inizio degli anni 90 le persone con cittadinanza di altri paesi stranieri rappresentavano ancora l'1,7% della popolazione totale; invece, oggi questa percentuale è poco meno del 10%.

Quindi, si può affermare che la migrazione rappresenta un aspetto significativo nel nostro Paese sia con riferimento all'impatto che si crea sulla società che accoglie queste persone, sia sulla popolazione immigrata.

In seguito all'aumento del numero di stranieri in Italia si è avuto un incremento percentuale delle famiglie povere. Il motivo di tale conseguenza risiede nel fatto che le famiglie straniere sono generalmente più povere di quelle italiane e per quanto riguarda la distribuzione del reddito nel nostro paese, esiste già un elevato livello di disuguaglianza rispetto alla media Europea.

Gli stranieri in Italia sono stati i soggetti più colpiti dalle crisi economiche degli ultimi due decenni, in particolare dalla crisi del 2008 e dalla crisi dovuta alla pandemia da Covid-19 che li ha portati a dover affrontare quotidianamente livelli di povertà molto alti. Per di più, essi risultano essere il gruppo più vulnerabile della società a causa delle leggi restrittive e delle numerose discriminazioni sociali esistenti nei loro confronti.

Dalla fine della Seconda Guerra Mondiale ad oggi, l'Italia non ha perseguito una politica migratoria organica, preferendo ricorrere a normative ad hoc che hanno contribuito alla marginalizzazione degli stranieri nel nostro Paese. Tuttavia, con l'esplosione del fenomeno migratorio, la strada intrapresa è diventata quella di un approccio progressivamente più sistematico ma via via più restrittivo.

Il paradosso è che leggi sempre più repressive sono state accompagnate da una regolarizzazione sistematica. Questa regolarizzazione è stata utilizzata dall'Italia negli ultimi decenni per assumere lavoratori stranieri con lo scopo di accrescere settori logoranti e informali come quello edile e domestico.

La duplice natura del mercato del lavoro italiano, diviso tra un piccolo numero di grandi aziende, la pubblica amministrazione e una vasta rete di piccole e medie imprese con contratti spesso instabili e a bassa retribuzione, contribuisce all'emarginazione dei lavoratori migranti all'interno della società.¹⁵²

I flussi di entrata si verificano nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, ma la Germania, la Francia e la Svezia, soprattutto negli ultimi anni hanno registrato delle significative diminuzioni. Invece, nei Paesi mediterranei come l'Italia, la Spagna e la Grecia si sono verificati dei leggeri aumenti di flussi migratori. Questo è dovuto principalmente alle politiche restrittive di immigrazione e asilo dei paesi europei nel

¹⁵² Massimiliano Garavalli, *L'impatto dell'immigrazione sulla povertà e la disuguaglianza in Italia*, "Forum Disuguaglianze Diversità", 10 agosto 2023.

<https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/limpatto-dellimmigrazione-sulla-poverta-e-la-disuguaglianza-in-italia/>.

quadro del sistema Schengen nato grazie agli accordi di Cooperazione intergovernativa stipulati il 1985 e rafforzati nel 1990¹⁵³.

2. Testo unico sull'immigrazione

“Le linee generali delle politiche pubbliche in materia di immigrazione in Italia, fissate dalla legge 40/1998 (cosiddetta “legge Turco – Napolitano”), sono state successivamente consolidate nel decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, Testo unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero. Successivamente, sono intervenute numerose modifiche - tra cui quelle apportate dalla legge 189/2002 (la cosiddetta “legge Bossi-Fini”) e, da ultimo, quelle disposte dal decreto-legge n.113 del 2018 – che hanno modificato il testo unico, pur non alterandone l'impianto complessivo.

Norme regolamentari, di attuazione del testo unico, sono contenute del D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, come modificato dal D.P.R. 18 ottobre 2004, n. 334, emanato in attuazione della legge 189/2002.

Il testo unico interviene in entrambi gli ambiti principale del diritto dell'immigrazione: il diritto dell'immigrazione in senso stretto, concernente la gestione nel suo complesso del fenomeno migratorio: la definizione di ingresso, di soggiorno, di controllo, di stabilizzazione dei migranti ed anche la repressione delle violazioni a tali regole; e il diritto dell'integrazione, che riguarda l'estensione, in misura più o meno ampia, ai migranti dei diritti propri dei cittadini (diritti civili, sociali e politici).

I principi fondamentali che sono alla base del testo unico sono essenzialmente tre: la programmazione dei flussi migratori e il contrasto all'immigrazione clandestina (per quanto riguarda il diritto dell'immigrazione); la concessione di una ampia serie di diritti volti all'integrazione degli stranieri regolari (diritto dell'integrazione)”¹⁵⁴.

Quindi, le norme relative alla discriminazione nei confronti degli stranieri si trovano nel d.lg.n. 286/1998; invece, la disciplina relativa al divieto di discriminazione per razza o per origine etnica è contenuta nel d.lg.n. 215/2003 attuato dalla direttiva 2000/43/CE¹⁵⁵.

Secondo l'articolo 43 t.u. sull'immigrazione “*costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica*”¹⁵⁶.

¹⁵³Serpentino Rachele, Il decreto-legge n. 1/2023 (cd "Decreto ONG") e la normativa internazionale sui diritti dei migranti, Padova, 2022/2023 <https://hdl.handle.net/20.500.12608/44341>

¹⁵⁴ «La disciplina dell'immigrazione», Camera dei deputati.

https://temi.camera.it/leg17/post/19_pl18_le_principali_misure_della_xvii_legislatura.html.

¹⁵⁵Giovanni Castellani, *Op. cit.*

¹⁵⁶ Art. 43, comma 1, «Testo unico sull'immigrazione - Titolo V», Altalex

<https://www.altalex.com/documents/news/2014/04/09/testo-unico-sull-immigrazione-titolo-v>

3. Decreti flussi

“In Italia l’immigrazione dei cittadini stranieri non appartenenti all’Unione europea è regolata secondo il principio della programmazione dei flussi. Ogni anno il Governo, sulla base della necessità di manodopera interna, stabilisce il numero di stranieri che possono entrare nel nostro Paese per motivi di lavoro.

In particolare, la gestione dei flussi di immigrazione è realizzata attraverso una serie di strumenti, quali il documento programmatico triennale e il decreto annuale sui flussi.

Il documento programmatico sulla politica dell’immigrazione viene elaborato dal Governo ogni tre anni ed è sottoposto al parere delle Commissioni parlamentari. Esso contiene un’analisi del fenomeno migratorio e uno studio degli scenari futuri; gli interventi che lo Stato italiano intende attuare in materia di immigrazione; le linee generali per la definizione dei flussi d’ingresso; le misure di carattere economico e sociale per favorire l’integrazione degli stranieri regolari.

Il decreto flussi è lo strumento attuativo del documento programmatico, con cui il Governo stabilisce ogni anno, sulla base delle indicazioni contenute nel documento programmatico triennale e dei dati sull’effettiva richiesta di lavoro da parte delle realtà locali, elaborati da un’anagrafe informatizzata tenuta dal Ministero del lavoro, le quote massime di stranieri da ammettere in Italia per motivi di lavoro”¹⁵⁷.

Esso include quote riservate per i cittadini di paesi con forti pressioni migratorie, con i quali l’Italia ha concluso specifici accordi di cooperazione nel campo della immigrazione. Il presente decreto è adottato entro il 30 novembre di ogni anno, previo parere delle competenti commissioni parlamentari.

La clausola di salvaguardia prevede che, se un decreto non può essere emanato (ad esempio, per il fatto che manca il documento programmatico triennale), il Presidente del Consiglio può emanare un decreto transitorio in un processo più rapido e senza il parere delle Camere. Tuttavia, il presente decreto non può superare le quote stabilite nell’ultimo decreto ordinario o transitorio emanato.

Il Testo Unico prevedeva un terzo documento, ovvero il decreto annuale relativo all’accesso degli studenti stranieri alle università italiane.

Il decreto legislativo 145 del 2013 ha abolito le quote sul numero di visti per studio rilasciati ogni anno e ha liberalizzato l’ingresso per gli studenti stranieri. Inoltre, sono previste ulteriori misure per agevolare l’ingresso e il mantenimento di lavoratori e ricercatori provenienti da paesi terzi¹⁵⁸.

¹⁵⁷ «La disciplina dell’immigrazione», Camera dei deputati.

https://temi.camera.it/leg17/post/19_pl18_le_principali_misure_della_xvii_legislatura.html

¹⁵⁸ *Ibidem*

4. Donne migranti

Più della metà del totale degli immigrati in Europa è rappresentato da donne. Lo stesso succede anche in Italia, dove, gli uomini costituiscono solo il 45% della popolazione immigrata¹⁵⁹.

Un aspetto fondamentale è capire cosa significa femminilizzazione: “il termine “femminilizzazione” delle migrazioni internazionali si riferisce al numero crescente di donne che partecipano al processo migratorio, ma soprattutto al fatto che lo facciano in modo più autonomo rispetto al passato, definendo nuovi modelli migratori costruiti attorno alla centralità del ruolo femminile. Questa tendenza si riflette oggi in diversi studi che evidenziano sia la natura in trasformazione delle relazioni di genere che l’importate ruolo svolto da fattori socio-economici locali, nazionali, regionali e globali nel determinare il bisogno di forme di mobilità umana legate alla componente femminile”¹⁶⁰

Negli ultimi decenni si sono affermate tre ragioni principali che hanno portato alla femminilizzazione della migrazione. La prima ragione riguarda il fatto che, soprattutto nei paesi sviluppati, le richieste di lavoro stanno diventando sempre più legate al genere, favorendo occupazioni tipicamente femminili, come per esempio quelle nel settore dei servizi, della sanità e dell’intrattenimento.

La seconda ragione che ha portato alla femminilizzazione della migrazione riguarda il fatto che in alcuni paesi di origine le relazioni di genere stanno cambiando. Infatti, un aspetto molto importante da considerare è che le donne stanno acquisendo maggiore indipendenza nel contesto lavorativo e migrano in numero maggiore rispetto a prima. In terzo luogo, vi è l’aumento della migrazione delle donne per lavoro domestico, della migrazione organizzata a fini matrimoniali e destinate all’industria del sesso¹⁶¹.

La sociologa e politologa Mirjana Morokvasic in “Women in Migration” del The International Migration Review spiegò che le donne erano in gran parte assenti dagli studi sulla migrazione internazionale fino alla metà degli anni Settanta, ma da allora la esse hanno iniziato ad essere sempre più presenti in tali studi in seguito al crescente interesse del ruolo delle donne nella società.

Facendo quindi riferimento alla posizione delle donne nella migrazione internazionale, Marjna Morokvasic afferma che le donne rappresentavano un’importante offerta di lavoro già pronta, in quanto, anche se era la più vulnerabile e debole, era, allo stesso tempo anche la più flessibile e meno esigente.

¹⁵⁹ Orlando De Gregorio, *Il gender gap e le donne straniere*, *Secondo Welfare*, 27 marzo 2022.

<https://www.secondowelfare.it/immigrazione-e-accoglienza/il-gender-gap-e-le-donne-straniere/>.

¹⁶⁰ Marco Zupi, Alberto Mazzali, *FOCUS Migrazioni internazionali*, Osservatorio quadrimestrale N. 3 – 2023 (settembre - dicembre) n.49, in Osservatorio di Politica internazionale, 23 gennaio 2024

<https://www.parlamento.it/application/xmanager/projects/parlamento/file/repository/affariinternazionali/osservatorio/focus/PI0049.pdf>

¹⁶¹ Femminilizzazione Della Migrazione, European Institute for Gender Equality, 17 luglio 2024, p. 7

https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1279?language_content_entity=it

Successivamente, trent'anni fa, Stephen Castles e Mark J. Miller pubblicarono un volume di notevole importanza sugli studi effettuati sulle migrazioni (*The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*).

Essi sostenevano che la femminilizzazione dei migranti fosse una tendenza generale, che, nei decenni a venire avrebbe dominato il campo della migrazione internazionale.

Questo perchè in passato anche le donne hanno partecipato a questo fenomeno attraverso la categoria del ricongiungimento familiare. Ma, dagli anni Sessanta in poi, le donne hanno iniziato a svolgere un ruolo sempre più importante nella migrazione per motivi lavorativi; difatti, ad oggi le donne costituiscono una maggioranza in molteplici rotte migratorie.

Le Nazioni Unite nel 2006 analizzarono la femminilizzazione delle migrazioni internazionali analizzarono e notarono che il numero delle migranti internazionali negli ultimi 50 anni era raddoppiato.

La femminilizzazione della migrazione internazionale è quindi un aspetto importante e in continua evoluzione della mobilità globale che comporta cambiamenti sociali ed economici sempre più importanti.

La migrazione tradizionalmente era prevalentemente maschile, ma ad oggi tale aspetto è cambiato in modo significativo in quanto le donne costituiscono una percentuale sempre più alta del totale dei migranti internazionali.

Le stime riguardanti il numero di migranti internazionali suddivisi per genere, per paese di origine e per paese di destinazione si basano su statistiche nazionali prevalentemente ottenute dal censimento della popolazione. Inoltre, le indagini rappresentative a livello nazionale e i registri della popolazione forniscono ulteriori informazioni sul numero e sulla composizione dei migranti internazionali.

In generale, la quota di donne migranti a livello globale è rimasta piuttosto costante, con leggere variazioni avvenute tra il 1990 e il 2020.

Nel 1990, le donne rappresentavano circa il 49,3% dei migranti, percentuale che è scesa al 48,1% nel 2020. Sebbene il termine “femminilizzazione delle migrazioni” descriva l'ultimo trentennio del fenomeno, i dati mostrano una significativa presenza femminile nelle migrazioni internazionali, quasi equivalente a quella maschile. Con l'aumento continuo del numero totale di migranti internazionali, anche il numero delle donne migranti è cresciuto notevolmente passando 75,4 milioni nel 1990 a quasi 135 milioni del 2020¹⁶².

¹⁶² Femminilizzazione Della Migrazione, *Op. cit.*, p.7-15

5. Discriminazioni e difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro

Il concetto di genere nell'ambito delle migrazioni ha acquisito una crescente attenzione negli ultimi anni grazie all'inclusione dei diritti delle donne nell'elenco dei diritti umani internazionali e grazie all'importanza politica di cui godono questi diritti. Il registro dei diritti umani e il sistema di protezione correlato si sono evoluti progressivamente evidenziando, in primo luogo, una tendenza espansionistica in termini di numero e contenuto dei diritti protetti e, in secondo luogo, l'efficacia delle procedure con cui gli organismi internazionali possono riconoscere, promuovere e tutelare tali diritti.

Il riconoscimento e il rafforzamento dei diritti umani delle donne hanno permesso di osservare le migrazioni femminili sotto una nuova luce, prendendo in considerazione specifiche situazioni cercando capire la complessità dei progetti migratori e degli spostamenti, partendo dai bisogni e delle aspettative delle donne.

Oggi, la questione dei diritti delle donne è al centro del dibattito pubblico globale, non solo per la continua presenza delle diseguaglianze strutturali che portano a gravi violazioni dei diritti umani, ma, un altro rischio è considerare la migrazione femminile come diversa da quella maschile solo se associata ad una condizione di vittimizzazione (cioè, la migrazione femminile viene riconosciuta e legittimata come tale solo se la donna si identifica come vittima).

All'interno dell'ordinamento italiano manca un quadro legislativo organico riguardante le politiche migratorie di genere. Inoltre, il legislatore non sembra essere stato attento nel fornire strumenti per l'adozione di iniziative politico-istituzionali adeguate in tutti i settori della vita pubblica. Queste iniziative dovrebbero avere come obiettivo l'eliminazione delle discriminazioni e delle condizioni di precarietà che sempre più frequentemente le donne straniere si trovano ad affrontare.

Fin dall'inizio, i flussi migratori verso il nostro Paese si sono caratterizzati per una notevole presenza femminile¹⁶³.

Difatti, il divario di genere in Italia è superiore rispetto alla media europea, ma è necessario precisare che questo divario risulta particolarmente elevato per una specifica fascia della popolazione. In effetti, le immigrate si trovano ad affrontare un doppio svantaggio quando si tratta di accedere al mercato di lavoro, ovvero l'essere donne e, in aggiunta, l'essere straniere.

Questa situazione di enorme svantaggio si verifica a causa del fatto che il lavoro di cura è ancora oggi quasi esclusivamente attribuito alle donne in seguito a stereotipi di genere che il nostro paese sta cercando lentamente di superare. Inoltre, le lavoratrici straniere spesso, anche se hanno un livello di istruzione in media superiore, sono colpite dalla

¹⁶³ Anna Brambilla, Paola Degani, Marco Paggi, Nazzarena Zorzella, *Donne straniere, diritti umani, questioni di genere, Riflessioni su legislazioni e pressioni*, Centro di Ateneo per i Diritti Umani "Antonio Papisca" - Università degli Studi Padova, pp. 15-28
<https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2022/10/Volume-Completo-Donne-straniere-del-17-10-22-CON-COPERTINA.pdf>

povertà e hanno una bassa probabilità di occupazione a causa della loro concentrazione in parti del mercato del lavoro caratterizzate da lavoro sommerso e condizioni salariali per loro sfavorevoli¹⁶⁴. Dunque, è necessario capire quali sono le motivazioni che portano, in primo luogo, differenze retributive tra donne italiane e immigrate e, in secondo luogo, il gap salariale tra donne e uomini immigrati; inoltre dobbiamo anche chiederci se queste differenze sono giustificate o meno.

Confrontando donne e uomini migranti impiegati con le stesse tipologie di occupazione il gap salariale non è giustificato in quando, per esempio, la maggior istruzione delle donne immigrate dovrebbe compensare la loro ridotta esperienza lavorativa: quindi si tratta, nella maggior parte dei casi di discriminazione di genere tra i migranti di sesso opposto. Invece, la differenza retributiva derivante dal confronto tra donne straniere e italiane con le medesime occupazioni è parzialmente giustificata: anche se le donne straniere solitamente sono ben istruite, le donne italiane oltre ad avere un livello di istruzione più alto, hanno anche maggiore esperienza lavorativa che motiva il salario più elevato¹⁶⁵.

Dato l'elevato divario di genere nell'accesso al lavoro, è importante notare in che misura questo riguardi anche la popolazione straniera e in che modo questo incide sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne e lavoratrici straniere.

Le straniere sono più colpite dalla disoccupazione rispetto alle lavoratrici italiane, ma sono soprattutto i tassi di inattività a fare la differenza: essi si riferiscono al rapporto tra le persone non appartenenti alla forza lavoro e la popolazione di riferimento (le persone non occupate, ma che non cercano nemmeno lavoro). Tale tasso è molto elevato tra le donne, ma è molto basso per gli uomini stranieri rispetto agli uomini italiani e quindi questo evidenzia ancora di più la differenza di genere presente nel mercato di lavoro (in Italia le donne sono più inattive degli uomini, ma la disparità tra uomini e donne è particolarmente pronunciata tra gli stranieri): i tassi di inattività sono particolarmente elevati per le donne provenienti da paesi meno scolarizzati e più tradizionali in termini di ruoli familiari¹⁶⁶.

“Secondo l'ultimo rapporto dell'agenzia europea sui diritti fondamentali (FRA), un sondaggio realizzato tra donne migranti nei 27 Stati membri ha rilevato un ampio gap occupazione di genere con meno donne impegnate in lavoro rispetto agli uomini. Questo come risultato di vari fattori: mancanza di competenze linguistiche, mancanza di qualifiche o riconoscimento delle qualifiche acquisite all'estero, mancanza di servizi statali per l'infanzia forniture sanitarie e pratiche di reclutamento discriminatorie. Ciò sottolinea l'urgente necessità per molti Stati membri di intraprendere un ulteriore lavoro per identificare le ragioni delle discriminazioni occupazionali di genere (di accesso al

¹⁶⁴ Orlando De Gregorio, *Il gender gap e le donne straniere*, *Secondo Welfare*, 27 marzo 2022.

<https://www.secondowelfare.it/immigrazione-e-accoglienza/il-gender-gap-e-le-donne-straniere/>.

¹⁶⁵ Daniela Piazzalunga, «La doppia discriminazione delle donne immigrate», in *inGenere*, 15 novembre 2012. <https://www.ingenere.it/articoli/la-doppia-discriminazione-delle-donne-immigrate>.

¹⁶⁶ Orlando De Gregorio, *Op. cit.*

lavoro, salariale e nei percorsi di carriera) e quali siano i rimedi appropriati da adottare – comprese misure forti per affrontare i fenomeni di discriminazione”¹⁶⁷.

Nel corso degli anni il tasso di occupazione delle donne straniere, oltre a mantenersi molto elevato, è rimasto anche comparabile a quello delle donne italiane. Tuttavia, il tasso di disoccupazione è aumentato dal 13% nel 2009 al 15,2% nel 2020. È importante sottolineare che il tasso di occupazione femminile, ovvero delle donne non appartenenti all’Unione Europea sono inferiori di dieci punti percentuali rispetto a quelli provenienti dai paesi comunitari.

Infine, con riferimento alle donne straniere e al mondo del lavoro, è necessario precisare che la quota di donne imprenditrici straniere è pari al 10,7% su un totale di più di un milione di imprese a condizione femminile in Italia.

Tuttavia, i dati raccolti e gli studi condotti in Italia e in Europa mostrano che le donne immigrate non solo hanno opportunità di lavoro significativamente inferiori rispetto alle donne italiane e agli uomini immigrati, ma hanno più probabilità di essere impiegate in occupazioni che richiedono livelli di competenze di base superiori rispetto al resto della popolazione.

Ad oggi, la maggior parte delle donne straniere occupa, nel mercato del lavoro, posizioni meno qualificate e di basso livello a causa del mancato riconoscimento dei titoli di studio e a causa delle condizioni sociali che hanno delle conseguenze molto importanti sull’inserimento in ruoli qualificati e sull’occupazione in generale.

Quindi è necessario dar vita a politiche adeguate che abbiano l’obiettivo di ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne italiane, ma anche straniere, nel contesto lavorativo. Per di più, le numerose discriminazioni esistenti pongono in evidenza la necessità di introdurre norme che garantiscono e che promuovano la pari opportunità di accesso al mercato del lavoro tra uomini e donne¹⁶⁸.

¹⁶⁷Uljana Gazidede, Il fenomeno della femminilizzazione dei flussi migratori: le cause e gli effetti sulle donne migranti, la discriminazione (doppia o multipla) di genere, di religione e di provenienza, Melting Pot Europa, 16 gennaio 2023.

<https://www.meltingpot.org/2023/01/il-fenomeno-della-femminilizzazione-dei-flussi-migratori/>.

¹⁶⁸ Anna Brambilla, Paola Degani, Marco Paggi, Nazzarena Zorzella, *Op. cit.*, pp. 31-34

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Amato G., Camusso S., Luisi D., Luppi M., Pintaldi F., Vaccaro S., *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro*, in "Forum Disuguaglianze Diversità", 6 maggio 2024, <https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/il-part-time-involontario-colpisce-piu-le-donne-degli-uomini-presentato-il-report-in-senato/>.

Apostoli A., «Pari opportunità» e «azioni positive»: da principi costituzionali in favore del genere femminile a modalità strutturale «garantita» negli organi politici, in "Le Regioni, Bimestrale di analisi giuridica e istituzionale", 5-6/2016, pp. 1013-1022

Boghetich E., "La Corte UE sulla parità retributiva tra sessi in caso di lavoro (uguale o) di "pari valore" e l'efficacia diretta del principio negli stati membri", 26 luglio 2021

Brambilla A., Degani P., Paggi M., Zorzella N., *Donne straniere, diritti umani, questioni di genere, Riflessioni su legislazioni e pressioni*, Centro di Ateneo per i Diritti Umani "Antonio Papisca" - Università degli Studi Padova, pp. 15 ss, <https://www.asgi.it/wpcontent/uploads/2022/10/Volume-Completo-Donne-straniere-del-17-10-22-CON-COPERTINA.pdf>

Busin G., "Atti discriminatori", 06 Marzo 2024, pp. 2 ss.

Castellani G., Discriminazione (divieto di) (I agg.), 2014, One LEGALE, p.2, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/discriminazione-divieto-di-i-agg/94GI0000005106?searchId=2447595866&pathId=7d818bd4af5de&offset=0&contentModuleContext=all>.

Civati, Pellegrino, Rubinato, «Delega al Governo per la disciplina delle forme di pubblicità della composizione e della struttura salariale dei lavoratori dipendenti, al fine di superare il divario retributivo tra i sessi», presentata il 31 marzo 2015, n.3000, https://documenti.camera.it/_dati/leg17/lavori/stampati/pdf/17PDL0032100.pdf

Costituzione della Repubblica Italiana

D'Agostino F., et al., "Testi e Studi di Filosofia del Diritto", Settima serie – 135, pp. 79 ss.

De Benedittis A., *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano*, 2001

De Gregorio O., *Il gender gap e le donne straniere, Secondo Welfare*, 27 marzo 2022, <https://www.secondowelfare.it/immigrazione-e-accoglienza/il-gender-gap-e-le-donne-straniere/>.

Del Boca D., Saraceno C., *LE DONNE IN ITALIA TRA FAMIGLIA E LAVORO*, in “Economia & Lavoro”, Anno XXXIX, p.125, file:///C:/Users/loren/Downloads/SaracenoChiara_LeDonneInItaliaTraFamigli_20240729155350.pdf

Digiesi I., *Donne nel mondo del lavoro*, in “Wikilabour Dizionario dei Diritti dei Lavoratori”, <https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/donne-nel-mondo-del-lavoro/>

Ege H., *Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005, pp. 109 ss.

Femminilizzazione Della Migrazione, European Institute for Gender Equality, 17 luglio 2024, p. 7 ss., https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1279?language_content_entity=it

Filandri, Marianna, *Struffolino E.*, «Lavoratori o lavoratrici povere? Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro in Europa», in “Sociologia e ricerca sociale”, fasc. 118, 2019, pp. 67–85, <https://doi.org/10.3280/SR2018-117004>.

Fortino M., *Parità dei sessi [XXXI, 1981]*, in “Enciclopedia del Diritto” – Volume XXXI – 1981, pp. 696 ss., <https://enciclopediadeldiritto.giuffrefrancislefebvre.it/#/detail/297317/2587422>

Garavalli M., *L'impatto dell'immigrazione sulla povertà e la disuguaglianza in Italia*, “Forum Disuguaglianze Diversità”, 10 agosto 2023., <https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/limpatto-dellimmigrazione-sulla-poverta-e-la-disuguaglianza-in-italia/>.

García Muñoz V., “i diritti della donna e il trattato di Amsterdam”, 1998, PE 167.336, pp. 40-46, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET%281998%29167336_IT.pdf

Gazidede U., Il fenomeno della femminilizzazione dei flussi migratori: le cause e gli effetti sulle donne migranti, la discriminazione (doppia o multipla) di genere, di religione e di provenienza, Melting Pot Europa, 16 gennaio 2023, <https://www.meltingpot.org/2023/01/il-fenomeno-della-femminilizzazione-dei-flussi-migratori/>.

Giovannone M., Lamberti F., *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in “Diritto della sicurezza sul lavoro”, fasc. 2/2023, pp. 1–36.

Guida al Mainstreaming di genere, EQUAL II fase, – European Commission

Intervento del Prefetto Dr.ssa Francesca GARUFI Componente Effettivo del C.P.O e del Gruppo di Lavoro «Ministero Dell'Interno - Approfondimento»,
https://www1.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stamp/notizie/pari_opportunita/app_notizia_22570.html

La disciplina dell'immigrazione, Camera dei deputati,
https://temi.camera.it/leg17/post/19_p18_le_principali_misure_della_xvii_legislatura.html

Lamberti F., *il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in "federalismi.it", p.259

Le donne nell'800, Atlas, 1949.
<https://www.edatlas.it/it/contenuti-digitali/documenti/ca75afe2-6812-4546-85aa-402c144bc4c3>

Lugarà R., Petrici A., *Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali*, in "Osservatorio Costituzionale, Fasc. 1/2021, pp.30 ss.,
<https://www.osservatorioaic.it/it/osservatorio/ultimi-contributi-pubblicati/roberta-lugara/parita-retributiva-tra-uomini-e-donne-brevi-spunti-di-riflessione-alla-luce-delle-recenti-decisioni-del-comitato-europeo-dei-diritti-sociali>

Luppi M., Della Ratta F., *In Italia le donne lavorano più spesso in part time, ma sono anche quelle che incontrano una maggiore rigidità di spazi e tempi da parte delle organizzazioni. Colpa dei "soliti noti", uomini che ricoprono posizioni più alte con contratti migliori*, in "inGenere", 3 aprile 2023, <https://www.ingenere.it/articoli/part-time-inflessibili>.

Marchese S., *Diritti fondamentali europei e diritto tributario dopo il Trattato di Lisbona*, in "Diritto e Pratica Tributaria", fasc. n. 2/2012, pp. 245 ss.

Marzia B., *Discriminazione e pari opportunità (diritto del lavoro)*, in "Enciclopedia del Diritto", Annali VII, 2014, pp.382-389

Militello M., *La maternità come "ostacolo" per le donne lavoratrici e il divieto di discriminazione (non) preso sul serio*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 4/2023, 2, Biblioteca Riviste, pp. 744

Nunin R., *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in "Famiglia e Diritto", n. 2, 1 febbraio 2022, One LEGALE, pp.203 ss., <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/contrasto-al-gender-gap-e-sostegno-all-occupazione-femminile-le-novita-della-legge-n-162-2021/10AR0000286673ART1?searchId=2424919817&pathId=0d5def02c2839&offset=15>

Paciotti E., *L'Europa dei diritti e le migrazioni. Le norme e la realtà*, Osservatorio internazionale, http://www.questionegiustizia.it/articolo/l-europa-dei-diritti-e-le-migrazioni-le-norme-e-la-realta_20-05-2019.php

Parità Fra Gli Uomini e Le Donne Nel Mercato Del Lavoro, EUR-Lex», <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html>

Parrella M., “Le pari opportunità nella normativa italiana: intervista a Monica Parrella”, Bellisari, Antonietta in “Welfare e ergonomia”, I, 2, 2015, Milano: Franco Angeli, 2015, 2531-9817 - Casalini id: 3938083, pp. 205 ss., <https://doi.org/10.3280/WE2015-002017>

Piazzalunga D., «La doppia discriminazione delle donne immigrate», in *inGenere*, 15 novembre 2012, <https://www.ingenere.it/articoli/la-doppia-discriminazione-delle-donne-immigrate>.

Rachele S., Il decreto-legge n. 1/2023 (cd "Decreto ONG") e la normativa internazionale sui diritti dei migranti, Padova, 2022/2023, <https://hdl.handle.net/20.500.12608/44341>

Ricci F., De Falco G., Gallucci B., «LA DIRETTIVA 2023/970: NUOVE REGOLE SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA PER AFFRONTARE IL GENDER PAY GAP», Ughi e Nunziante, 26 settembre 2023, <https://www.unlaw.it/highlights/la-direttiva-2023-970-nuove-regole-sulla-trasparenza-retributiva-per-affrontare-il-gender-pay-gap/>

Rosiello A., *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, in “*Igiene & Sicurezza del Lavoro*”, 2/2020, pp. 69 ss.

Sabbadini L. L., Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, Istat, p.13 ss, https://www.istat.it/wp-content/uploads/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Sciortino A., *L'uguaglianza Di Genere Nell'UE: Categorie Giuridiche e Tutele*, in “*Rivista Telematica Giuridica Dell'Associazione Italiana Dei Costituzionalisti*”, 4/2020, pp. 20-28

Seghezzi I., “La tutela antidiscriminatoria nei rapporti di lavoro tra legislazione italiana e normativa europea”, 06 Aprile 2023 – IUS, <https://ius.giuffrefl.it/dettaglio/10394026/la-tutela-antidiscriminatoria-nei-rapporti-di-lavoro-tra-legislazione-italiana-e-normativa-europea>

Spattini S., *La trasparenza retributiva a garanzia dell'effettività del principio della parità di retribuzione: una lettura d'insieme della direttiva (UE) 2023/970*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 1/2024, pp. 296-298

Villa U., «L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro», Altalex, <https://www.altalex.com/documents/2021/11/24/1-162-2021-le-novita-in-tema-di-pari-opportunita-sul-lavoro>

Zupi M., Mazzali A., *FOCUS Migrazioni internazionali*, Osservatorio quadrimestrale N. 3 – 2023 (settembre - dicembre) n.49, in Osservatorio di Politica internazionale, 23 gennaio 2024, <https://www.parlamento.it/application/xmanager/projects/parlamento/file/repository/af-fariinternazionali/osservatorio/focus/PI0049.pdf>

SITOGRAFIA

Atto unico europeo, G.U. L 169 del 29.6.1987, Gazzetta Ufficiale, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a519205f-924a-4978-96a2-b9af8a598b85.0007.02/DOC_1&format=PDF

Carta di Nizza 2001, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>

Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio e al comitato economico e sociale europeo Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere. Bruxelles, 20.11.2017 Commissione Europea, <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>

Consiglio di Stato, sez. I, parere del 18 gennaio 2012

Convenzione sulla violenza e sulle molestie, C190, 21 giugno 2019 – International Labour Organization, <https://www.ilo.org/it/resource/c190-convenzione-sulla-violenza-e-sulle-molestie-2019>

Corte cost., Sentenza n. 81/2012 (ECLI:IT:COST:2012:81), https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2012:81

Corte di Giustizia, sent. 11 novembre 1997, C-409/95, Hellmut Marschall contro Land Nordrhein-Westfalen, p. I-6363, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

Corte di Giustizia, sent. 17 ottobre 1995, C-450/93, Eckhard Kalanke contro Freie Hansestadt Bremen, Raccolta 1995, p. I-3051, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

Corte di Giustizia, sent. 25 ottobre 1988, n. 312, C-312/86, Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese, Raccolta 1988, p. I-6315, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0312>

Corte di Giustizia, sent. 8 aprile 1976, C-43/75, Gabrielle Defrenne contro Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Domanda di pronuncia pregiudiziale: Cour du travail de Bruxelles - Belgio. Parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11:198>

D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003:215~art2-com3>

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32000L0043>

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/ita>.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>

Direttiva 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

Direttiva 23 maggio 2007, “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche”, Gazzetta Ufficiale, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A31976L0207>

Enciclopedia Treccani «Gender pay gap», [https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_(Neologismi)/)

Enciclopedia Treccani, «Discriminazione positiva»,
[https://www.treccani.it/vocabolario/discriminazione-positiva_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/discriminazione-positiva_(Neologismi)/)

Enciclopedia Treccani, «Trattato di Amsterdam che modifica il Trattato sull'Unione Europea, i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni»,
[https://www.treccani.it/enciclopedia/trattato-di-amsterdam-che-modifica-il-trattato-sull-unione-europea-i-trattati-che-istituiscono-le-comunita-europee-e-alcuni_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/trattato-di-amsterdam-che-modifica-il-trattato-sull-unione-europea-i-trattati-che-istituiscono-le-comunita-europee-e-alcuni_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/)

Eur-lex, <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

Eur-lex, Trattato di Amsterdam, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/the-amsterdam-treaty.html>

Eur-lex, Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

Eur-lex, Trattato sull'Unione Europea, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>

Legge 10 aprile 1991, n. 125,
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg>

Legge 9 dicembre 1977, n.903, Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, Gazzetta Ufficiale, n.343 del 17-12-1977,
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1977/12/17/077U0903/sg>

Raccomandazione della Commissione, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

Testo unico sull'immigrazione, <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/04/09/testo-unico-sull-immigrazione>

Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva (UE) 2023/970, Bollettino Adapt, 18 marzo 2024,
<https://www.bollettinoadapt.it/trasparenza-retributiva-per-una-effettiva-parita-di-retribuzione-la-direttiva-ue-2023-970/>

A conclusione di questo elaborato desidero esprimere la mia profonda gratitudine a tutte le persone che mi hanno accompagnato e supportato durante tutto il percorso universitario e nella redazione di questa tesi.

In primis, ringrazio la mia relattrice Barbara De Mozzi che per i suoi consigli, per la sua disponibilità e per avermi seguita nella stesura della tesi.

Un ringraziamento speciale va a mio papà, la persona grazie alla quale ho affrontato questo percorso di studi, la prima persona che creduto in me dal primo giorno, la persona che non ha mai dubitato di me, la persona che spero di aver reso fiera di me, e la persona che più ha desiderato questo traguardo.

Ringrazio il mio fidanzato Sergiu, che mi ha sempre supportato, che mi è sempre stato accanto quando tutto sembrava impossibile, che mi ha sempre ascoltata in momenti di sconforto, che ha sempre creduto in me, che mi ha insegnato ad affrontare ogni difficoltà con il suo amore e la sua pazienza. Grazie per aver asciugato le mie lacrime, grazie che mi hai dato la forza di andare avanti senza arrendermi. Grazie di tutto, grazie che fai parte della mia vita perché senza di te tutto sarebbe stato più difficile.

Ringrazio mia mamma, la persona che mi ha sempre aiutata con la sua pazienza, con la sua tranquillità e con le sue parole di conforto aiutandomi a superare ogni difficoltà. Grazie mamma che sei riuscita a mettere da parte tutta la negatività senza lasciarmi sola, grazie per essere l'esempio migliore per me, della persona forte e indipendente che voglio diventare, esattamente come te.

Grazie a mia sorella Bianca che non mi ha mai abbandonata, che mi ha sempre sostenuta, che ha sempre creduto in me rimanendo sempre al mio fianco nei momenti peggiori. Bia, ti ringrazio per tutti i consigli, per tutte le telefonate, per tutte le parole di conforto che solo tu sapevi darmi, grazie per avermi aiutata ad organizzare ogni sessione e ogni esame calcolando con me i giorni e le pagine da studiare. Sei stata fondamentale, sei stata la mia forza.

Infine vorrei ringraziare mia nonna, che nonostante la distanza mi ha sempre sostenuta, ha creduto in me, mi ha incoraggiata e mi ha dato la forza di portare a termine questo percorso.