



REGIONE DEL VENETO

.....  
*Pari opportunità*  
*donna uomo*

commissione regionale

**PERCORSO  
CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI  
SUL LAVORO**

Atti workshop di  
studio e confronto

.....  
**workshop**

Venezia

3, 31 marzo

21 aprile

2008

Pubblicazione realizzata e prodotta dalla Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

Prima edizione: gennaio 2009

ISBN 978-88-6129-325-0

© Copyright 2009 by Regione del Veneto

Tutti i diritti di traduzione, riproduzione e adattamento, totale o parziale, con qualsiasi mezzo (comprese le copie fotostatiche e i microfilm) sono riservati.

## INDICE

**Presentazioni****5 Marialuisa Coppola**

Assessore Regionale alle Pari Opportunità

**7 Simonetta Tregnago**

Presidente della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna

**Introduzioni****9 Michela Mainardi**

Vice Presidente della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna

**13 Lucia Basso**

Consigliera regionale di Parità del Veneto

Incontro del 3 Marzo 2008

**15 La nuova legislazione antidiscriminatoria. I fattori di discriminazione**

Marzia Barbera

Incontro del 31 Marzo 2008

**35 Strategie di contrasto e di prevenzione del fenomeno discriminatorio di genere e multiplo. Analisi di casi*****Interventi di***

Lucia Basso

Marina Capponi

Alida Vitale

Tatiana Biagioni

Incontro del 21 Aprile 2008

**65 Studio ed analisi di casi di discriminazione di genere e multiple nel Veneto**

***Interventi di***

Lucia Basso

Ivana Veronese

Barbara Borin

Federica Vedova

Marta Capuzzo

Luisa Perini

Clara Rensi

Valentina Comin

Marina Melchiori

Roberta Rosin

**105 La Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna**

## Presentazione

Presento volentieri l'interessante pubblicazione curata dalla Commissione per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione del Veneto, dedicata al cruciale tema delle discriminazioni sul lavoro.

Cruciale per la sua gravità, e per il fatto che si pone all'incrocio tra il tema delle pari opportunità e quello della promozione dei diritti umani: questioni che, peraltro, rientrano entrambe nelle mie deleghe di Assessore della Giunta Regionale del Veneto.

Proprio questa duplicità di competenze mi ha portata, nel corso del tempo, ad adottare come "principio guida" per le attività regionali di promozione delle pari opportunità, una prospettiva basata sul paradigma dei diritti umani.

Garantire l'eguaglianza tra uomini e donne, significa agire per la piena garanzia dei diritti umani delle donne in quanto esseri umani. Significa, quindi, lavorare per una società dove nessun essere umano sia trattato in maniera diseguale per la sua appartenenza a un genere anziché a un altro, o per la provenienza etnica o sociale, o per qualsivoglia condizione o convincimento personale.

È chiaro, dunque, che le pari opportunità tra uomini e donne, e più in generale l'assenza di discriminazioni e la garanzia di eguali diritti ad ogni persona, sono elementi che devono percorrere in maniera trasversale tutte le politiche pubbliche, e che possono realmente dare vita a società democratiche e coese.

Se questo è l'importante compito della politica e dell'amministrazione, altrettanto importante è, senza dubbio, l'attività di ricerca, formazione e informazione rivolta all'opinione pubblica e agli operatori.

Le misure antidiscriminatorie, per essere efficaci, richiedono infatti un "terreno fertile" arricchito sia da cittadini sensibili ai temi dell'eguaglianza e dei diritti, sia da operatori preparati e capaci di affrontare le diverse situazioni di discriminazione che possono verificarsi.

Il percorso formativo e la pubblicazione promossi dalla Commissione regionale si muovono certamente in questa direzione, verso la quale convergono in maniera convinta anche le molteplici attività di promozione delle pari opportunità e dei diritti umani realizzate dalla Giunta regionale del Veneto.

**Marialuisa Coppola**

Assessore Regionale  
alle Pari Opportunità



Il principio antidiscriminatorio costituisce uno dei principi fondamentali dell'ordinamento giuridico comunitario, introdotto dall'articolo 119 del Trattato di Roma del 1957 e successivamente oggetto di numerosi provvedimenti adottati dal legislatore comunitario, tra i quali la recente direttiva 2002/73/CE specificamente dedicata alla parità tra donne e uomini in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Direttiva che è stata recepita nel nostro ordinamento italiano con il Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 intitolato "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro".

Il principio di parità tra uomini e donne, sancito anche dalla nostra Carta Costituzionale, riconosce alle donne il diritto ad accedere a qualunque lavoro in condizioni di parità con gli uomini, oltre che il diritto a percepire lo stesso trattamento per un lavoro eguale o equivalente.

Risulta, quindi, vietato ogni comportamento discriminatorio diretto e indiretto, palese o occulto come, ad esempio, chiedere alla lavoratrice in sede di colloquio di assunzione se è sposata, se ha figli o se intende averne; sottoporre la lavoratrice a test di gravidanza al momento dell'assunzione; non assumere una donna proprio per il suo genere, ad eccezione per i lavori nei settori della moda arte e spettacolo qualora il genere sia essenziale per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Innumerevoli possono essere le forme di discriminazione, diretta e indiretta, che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, in particolare nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella formazione professionale e nella progressione di carriera.

La Commissione regionale per le pari opportunità è consapevole che l'adozione di azioni positive volte a eliminare ogni forma di discriminazione per rendere effettiva la parità tra uomini e donne contribuisce a realizzare una società democratica in cui i diritti di cittadinanza, parità, pari opportunità e uguaglianza sono garantiti a tutti. In tale ottica ha ritenuto particolarmente significativo organizzare, in collaborazione con l'ufficio della

Consigliera regionale di Parità, un “Percorso contro le discriminazioni sul lavoro” strutturato in 3 giornate di studio, confronto e analisi di casi pratici, con il duplice obiettivo di fornire un supporto tecnico e di mettere in rete tra di loro tutti quei soggetti che quotidianamente sono impegnati in prima linea per prevenire le discriminazioni e per assicurare la parità in ambito lavorativo a donne e uomini.

Nella convinzione che la tutela della dignità di donne e uomini nei luoghi di lavoro costituisca un principio inviolabile di ogni società democratica, la Commissione ringrazia tutti coloro che sono intervenuti consentendo uno scambio di esperienze e conoscenze reciproche.

**Simonetta Tregnago**

Presidente della Commissione regionale  
per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna



## Introduzione

**Avvocato Michela Mainardi**

Vice Presidente della Commissione regionale  
per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna

“Pari opportunità” significa uguaglianza di possibilità, di chances, tra uomo e donna, tra donne e uomini e, in una prospettiva che si sta sempre più allargando, tra appartenenti a differenti razze, religioni, culture, etc.

Le “pari opportunità” costituiscono pertanto, uno strumento per azioni positive che consentono a donne e uomini, o meglio a tutti indifferente-mente all’appartenenza di genere o quant’altro, la medesima possibilità di partecipare qualitativamente nel mondo familiare, sociale, lavorativo, professionale, politico.

È ormai pacifico che grazie alla realizzazione delle “pari opportunità” per le donne, che si sono viste sino ad oggi discriminate nell’accesso a numerosi campi, in primis quello lavorativo, si avranno vantaggi più diffusi.

Un esempio per tutti: realizzare pari opportunità per le donne nel mondo del lavoro, porta con sé inevitabilmente pari opportunità anche per gli uomini, ai quali responsabilità di ordine professionale e lavorativo hanno spesso precluso – negando loro un’esperienza piena e gratificante – la responsabilità e le gioie della sfera familiare.

Il principio di parità tra uomini e donne prevede che le donne abbiano diritto ad accedere a qualunque lavoro in condizioni di parità con gli uomini ed il diritto allo stesso trattamento per un lavoro eguale oppure equivalente.

È interessante ricordare che in Italia solo dal 1966 è stata riconosciuta la possibilità per le donne di accedere al pubblico impiego e, progressivamente, il diritto si è esteso sino al più recente provvedimento che ne riconosce il diritto anche alla carriera militare (D. Lgs. 28.01.2000).

Il principio di parità prevede, sempre nella nostra legislazione, il divieto di discriminazione tra i due sessi (Legge n. 903/77, Legge n. 125/91 art. 4, come modificato dall’art. 1, lett. a) e b), D. Lgs. n. 145/2005):

Ma che cos’è un atto discriminatorio?

Ricordiamo che per discriminazione si intende la condizione per cui una persona è trattata meno favorevolmente di un’altra in base ad una caratteristica costitutiva del suo essere: il genere, le tendenze sessuali, il colore della pelle, la provenienza, l’età, possono essere tutti fattori che

determinano il crearsi di una situazione discriminante in un contesto lavorativo o sociale.

La convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni adottata a Ginevra il 28.06.1958, all'art. 1 fornisce un elenco (non si comprende se tassativo o esemplificativo) di cosa s'intenda con tale termine, e precisamente: *“ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione”*.

In particolare la discriminazione di genere in ambito lavorativo, agisce in base al sesso o alle tendenze sessuali delle persone. Per quanto molto diffusa è talvolta difficile da identificare perché **indiretta**, cioè solo all'apparenza neutra e difficilmente individuabile. Sono soprattutto **le donne a subire le principali discriminazioni nel mondo del lavoro**, non è una novità!!!

Invero se pur capaci e dotate a partire sin dai primi anni scolastici e formativi, dove mediamente ottengono risultati maggiori dei colleghi maschi, pagano per tutti il prezzo di **pregiudizi** e della **difficile conciliazione tra famiglia e lavoro**.

È noto che le discriminazioni nei confronti delle donne hanno come alleati i momenti di difficoltà del mercato, l'aumento di flessibilità contrattuale, le difficoltà ad affrontare cambiamenti nell'ambito organizzativo del mondo del lavoro.

**La lotta contro le discriminazioni riguarda tutti** e parte dal nostro modo di pensare, di accettare o no atteggiamenti o comportamenti discriminatori talvolta indiretti, nascosti, accettati perché è sempre stato così.

Interessa soprattutto gli ambienti di lavoro dove è necessario **adottare soluzioni che possano prevenire il nascere di discriminazioni e garantire a donne e uomini di accedere e operare in un contesto che li valorizzi e permetta loro di sviluppare appieno le loro capacità**.

Quale organo deputato a ciò, può fornire meglio di chiunque altro gli strumenti di informazione destinati a conoscere e prevenire tale fenomeno se non le Commissioni Pari Opportunità?

Nel 1995 sulla scia della Conferenza Mondiale sulle donne di Pechino, nasceva il Ministero per le Pari Opportunità. A cui ha fatto seguito il Dipartimento per le Pari Opportunità. Nel corso di questo decennio, le commissioni hanno svolto un'importante funzione di rappresentanza e promozione

delle politiche di genere sul territorio ottenendo importanti risultati quali ad esempio la Legge per l'imprenditoria femminile.

Pertanto, in detto ambito, la Commissione regionale del Veneto per le Pari Opportunità tra uomo e donna, istituita presso la Giunta regionale con L. R. n. 62 del 1987, nella sua qualità di organo consultivo della Regione per le iniziative riguardanti la condizione femminile, per l'effettiva attuazione del principio di eguaglianza sancito dalla Costituzione e dallo Statuto della Regione del Veneto, ha voluto dedicare, nel proprio programma 2007, nell'anno dedicato alle PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI, particolare attenzione al tema delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro.

Questa Commissione, pertanto, in collaborazione con la Consigliera regionale di Parità, ha voluto organizzare un "Percorso contro le discriminazioni sul lavoro", strutturato in 3 giorni di studio e confronto, rivolto all'Avvocatura regionale e a quelle provinciali, agli avvocati e giuristi, ai consulenti del lavoro, alle associazioni di categoria, ai sindacati e in generale a tutti coloro che rivestono un ruolo determinante nell'ambito della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo, che vedono come "vittime aventi una corsia preferenziale" le donne.

Nel corso delle giornate abbiamo imparato a distinguere le forme di discriminazione diretta ed indiretta, abbiamo appreso che anche le molestie sessuali sono considerate una forma di discriminazione, abbiamo esaminato le normative comunitarie e quelle nazionali, il diritto *de condendo*, la giurisprudenza che si va formando in materia di discriminazioni, la portata del fenomeno discriminatorio nella nostra regione, l'analisi di numerosi casi pratici ed i mezzi di contrasto ad essi.

Sono emerse le carenze che nel nostro impianto processuale civile e l'*onus probandi* a carico delle vittime resta sempre l'ostacolo maggiore per il conseguimento della tutela del diritto fatto valere.

L'Italia rispetto ai Paesi di common law ha ancora molta strada da percorrere nelle proprie aule giudiziarie ed urgono, quindi, leggi sostanziali e procedurali, che lo facciano assurgere, in materia antidiscriminatoria, ai livelli degli altri Stati Membri della Comunità Europea.

È stato un momento formativo di grande pregio tanto che l'Ordine degli Avvocati di Venezia ne ha riconosciuto il valore, accreditandoci l'incontro ai fini dei crediti formativi per gli iscritti agli ordini forensi.

Un percorso di cui la Commissione ne va fiera, non per mere e sterili finalità di protagonismo, ma perché riteniamo di aver fornito uno strumento pratico a tutti coloro che operano ed agiscono nel mondo del lavoro.

Non sarà forse grande cosa, ma il “sapere” appreso da ciascun partecipante, nel corso delle giornate sulla prevenzione e lotta contro le discriminazioni sul lavoro aiuterà, anche attraverso un processo lungo, ad attuare la parità non solo tra uomo-donna ma tra tutti.

Il senso, anche simbolico, della presente pubblicazione è proprio quello di porre una prima pietra alla realizzazione di un nostro progetto che ci auguriamo di portare a termine nel corso del nostro mandato e, precisamente, quello di fornire strumenti per realizzare concretamente la parità nella nostra Regione.

Ringraziamo, tutti coloro che hanno partecipato e hanno collaborato a questa iniziativa, ed un grazie anche all'Assessore alle Pari Opportunità Isi Coppola che ci ha sostenute e continua a sostenerci nelle nostre iniziative.

## Introduzione

**Lucia Basso**

Consigliera regionale di Parità del Veneto

Per approfondire i temi ed entrare nel merito delle pari opportunità tra uomo e donna e delle discriminazioni è necessario considerare che “promuovere e controllare l’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini”, sono funzioni ed attribuzioni delle consigliere di parità che, nel corso delle tre giornate di lavoro, presenteranno i casi di cui si sono occupate e le modalità del loro intervento per risolverli. Sappiamo che per promuovere la diffusione della cultura e della prassi delle pari opportunità e per contrastare i fenomeni di discriminazione è necessario impegnarsi innanzitutto per prevenire e rimuovere le loro cause, con campagne di informazione e formazione contro gli stereotipi di natura sessuale e con interventi per rimuovere gli ostacoli alla piena applicazione dei principi di parità.

Questi obiettivi non sono possibili senza il coinvolgimento di molteplici attori sociali, a cominciare dalle associazioni/organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali. Molti di essi sono stati invitati a partecipare a questo nostro percorso.

Nei tre incontri, oltre ad approfondire la legislazione antidiscriminatoria nazionale ed europea, abbiamo avuto l’opportunità di individuare, attraverso la casistica, tipologie e modalità che le discriminazioni assumono nei vari momenti dell’attività lavorativa in cui si verificano più di frequente, a partire dall’accesso al lavoro.

Le discriminazioni di genere riguardano principalmente retribuzione e premi di produttività, progressione in carriera e demansionamento, flessibilità dell’orario, accesso alla formazione aziendale, diverso trattamento rispetto agli uomini in materia di trasferimenti, di mobilità e nell’applicazione di altri istituti contrattuali. Numerose sono le vessazioni di ogni tipo (psicologiche e fisiche) fino ai ricatti di natura sessuale, molestie sessuali e mobbing. Spesso si tratta di situazioni talmente gravi da determinare la sospensione o perfino la cessazione del rapporto di lavoro.

La maternità in tutte le sue fasi, a partire dalla gravidanza ma, soprattutto, al momento del rientro dal congedo, è alla base di numerosi casi di discri-

minazione: dalla mancata concessione dei congedi parentali, del part time e della flessibilità, alle penalizzazioni economiche e di carriera, segregazione e demansionamento. Sono accompagnate da vessazioni psicologiche e, in qualche caso, da mobbing.

Nella mia consolidata esperienza in questa materia mi sono resa conto come l'età fertile non di rado sia di ostacolo all'assunzione – nonostante l'alta scolarità e professionalità delle donne – e come, a causa della maternità, si interrompano frequentemente i percorsi di carriera.

Vere e proprie azioni discriminatorie, vietate dalle norme comunitarie e nazionali e dai contratti di lavoro, sono perpetrate quotidianamente. Purtroppo sono ancora poco riconosciute nella loro gravità ed intollerabilità e, quindi, poco contrastate. Sono azioni che provocano lacerazioni dell'identità personale, familiare e sociale, con conseguenze sul lavoro, sulle famiglie, sul rapporto con i figli e la loro crescita ed educazione.

La vasta partecipazione al percorso di aggiornamento concluso il 21 aprile – circa 70 tra avvocati degli Affari Legislativi della Regione e delle Avvocature regionale e provinciali, consulenti del lavoro, oltretutto di funzionari degli uffici vertenze e contenzioso dei sindacati Cgil, Cisl, Uil – ha confermato l'interesse e la necessità di costruire un "sapere condiviso" non solo per leggere la violazione della norma ma per saper individuare la discriminazione di genere e l'impatto dell'effetto discriminatorio sulla vita delle donne e delle loro famiglie.

Si può dire che il confronto fra ruoli istituzionali e le varie e differenti professioni che intervengono nella presa in carico dei casi di discriminazione di genere si rivela molto opportuno, e pone le basi per la costruzione di una rete di soggetti che dialogano all'interno delle aree di competenza richiamate: giuridica, contrattuale, psicologica ed organizzativa.

Spesso infatti la lettura dei dati di contesto che facilitano il verificarsi della discriminazione di genere, consente di individuare il percorso possibile ed efficace per ripristinare il diritto individuale o collettivo violato, e permette soprattutto di rimuovere la causa che ha prodotto la discriminazione, innescando un processo di promozione culturale in direzione di un vero e proprio cambiamento.

I risultati di questo primo progetto comune della Commissione Regionale per le Pari Opportunità e delle Consigliere di parità del Veneto inducono a proseguire su questa strada, promuovendo nuove azioni congiunte al fine di sviluppare anche nella nostra Regione la cultura dell'eguaglianza di opportunità tra uomini e donne sul lavoro.

## La nuova legislazione antidiscriminatoria. I fattori di discriminazione

**Prof. Marzia Barbera**

*Ordinaria di diritto del lavoro e di diritto antidiscriminatorio  
Università degli Studi di Brescia*

Questo è uno dei numerosi corsi di formazione sulla legislazione antidiscriminatoria e sulle strategie di *litigation* in questa materia che sono stata chiamata a svolgere da un po' di tempo in varie città. Sicché ho l'impressione che stia cominciando ad emergere una consapevolezza nuova sul ruolo che le cause strategiche in tema di discriminazione possono svolgere per la promozione dell'eguaglianza.

Per altro mi pare che, in questo caso, anche il fatto che la maggior parte delle persone presenti siano donne possa essere visto con favore.

Anzitutto, benché mi sia accaduto in altri corsi svolti in altre città di avere un pubblico misto (il che significa che anche gli uomini hanno cominciato a interessarsi di cause in tema di discriminazione), questo potrebbe essere considerato come uno nuovo campo di attività professionale che le donne intravedono prima degli uomini. Finora, invece, il fatto che di discriminazione se ne occupassero soprattutto le accademiche e le professioniste donne sembrava fosse un ennesimo caso di ghetizzazione lavorativo (anche perchè si trattava soprattutto di discriminazioni di genere).

C'è poi un altro motivo per cui è bene che le donne che svolgono la professione legale si interessino di discriminazione. L'avvocato Mainardi ricordava le difficoltà che le donne incontrano in questa professione. Tali difficoltà sono evidenziate in maniera davvero lampante dal confronto fra i redditi professionali delle avvocate e degli avvocati. La differenza di reddito a sfavore delle donne è davvero impressionante, soprattutto nella fase centrale della vita professionale, quando si consolida un percorso; e non riguarda soltanto i professionisti che sono entrati nel mondo del lavoro qualche anno fa, quando c'era ancora una forte disparità nei punti di partenza; riguarda tutte le fasce di età. Adesso la maggior parte degli iscritti alla facoltà di giurisprudenza sono donne, una grande parte degli iscritti agli ordini professionali sono donne, però i loro redditi continuano ad essere molto più bassi di quelli dei loro colleghi uomini e questo è francamente preoccupante. È difficile non ipotizzare che in qualche misura ciò sia dovuto a fenomeni di discriminazione. Non è un caso che siano stati istituiti, presso vari ordini,

comitati pari opportunità che hanno l'obiettivo di affrontare questi lampanti problemi di disuguaglianza.

Infine, c'è anche da considerare che la legislazione antidiscriminatoria in tema di discriminazioni di genere si è affermata come un modello di carattere generale, cui il legislatore comunitario ha guardato quando ha esteso l'ambito di iniziativa comunitaria ad altri fattori di discriminazione. È dunque possibile che il bagaglio di esperienze cui accennavo prima ora torni utile, purché non si riproducano gli steccati che ci sono in altri ambiti della professione (si pensi al diritto di famiglia).

Uno degli obiettivi che mi prefiggo di raggiungere attraverso il nostro incontro di oggi è di mostrare come la strategia antidiscriminatoria sia una strategia trasversale, che taglia tutti i campi della vita sociale e tutte le differenze. Come vedremo, oramai è così ampio l'ambito dei fattori di rischio presi in considerazione, che considerarlo come un ambito settoriale è un grosso errore di prospettiva.

Bisogna però, come prima cosa, sviluppare una capacità diagnostica, la capacità cioè di individuare i casi in cui può parlarsi di discriminazione in termini giuridici e non solo sociali. Il che richiede sia lo sviluppo di specifiche capacità professionali, sia l'affinamento di una particolare sensibilità giuridica.

Voglio darvi come riferimento il caso di un paese che è molto diverso dall'Italia dal punto di vista del ricorso alla legislazione antidiscriminatoria: la Gran Bretagna. Ogni anno in Gran Bretagna vi sono circa 21.000 azioni in giudizio in tema di discriminazione, e di queste circa 12.000 riguardano discriminazioni di genere. Se ci si interroga su questa macroscopica diversità di grandezze, è chiaro che molto è dovuto alla diversità degli ordinamenti e, in particolare, al diverso ruolo giocato nei due paesi dalla tutela discriminatoria rispetto alla tutela basata su diritti di natura sostanziale (cioè attributivi di posizioni soggettive direttamente azionabili, a prescindere dal raffronto con altri soggetti). Un ruolo che è storicamente molto maggiore in Gran Bretagna di quanto non lo sia in Italia, dove invece si è data da sempre la preferenza al secondo tipo di tecnica regolativa. Ma anche tenendo conto di tali differenze, resta ancora qualcosa di non spiegato, di cui ogni volta che posso faccio un tema di discussione in occasione di incontri come quello odierno. Perché in Italia gli individui e gli operatori del settore della giustizia ricorrono ancora così poco all'arma del diritto antidiscriminatorio, tanto da farne un'arma molto sofisticata dal punto di vista tecnico e molto debole dal punto di vista dell'esperienza applicativa? Siccome il diritto cammina



sulle gambe dell'applicazione che se ne fa davanti alle corti, un diritto che non vive nelle aule di giustizia è un diritto sostanzialmente ineffettivo.

Stamattina parleremo soprattutto del quadro normativo, nel pomeriggio dell'esperienza applicativa, ma vi chiederei anche di fare un piccolo lavoro seminariale, di dividervi in gruppi e discutere di alcuni casi cercandone la soluzione. Sono casi già affrontati dalla Corte di giustizia europea e dalle corti italiane, quindi avremo poi modo di confrontare la soluzione trovata dai gruppi di discussione con quelle trovate dai giudici. Nel corso dell'incontro vorrei usare lo stile che uso a lezione, che è uno stile discorsivo e dialogico; quindi vi chiederei di intervenire senza alcuna remora.

### **La prima fase della legislazione antidiscriminatoria: una tutela di tipo strumentale**

I primi interventi definibili in termini di legislazione antidiscriminatoria (anche se non sempre si presentano in questa veste) si situano fra gli inizi degli anni '60 e gli inizi degli anni '70: mi riferisco in particolare alla Legge 7/63, che stabiliva un divieto di licenziamento per causa di matrimonio, e alla Legge 1204/71 che stabiliva un divieto di licenziamento per causa di maternità. Ancora, alla Legge 604/66 che stabiliva la nullità di licenziamento per motivi sindacali, politici o religiosi; infine, all'articolo 15 della Legge 300/70 (lo Statuto dei Lavoratori) che stabiliva un divieto di atti discriminatori basati su motivi sindacali, politici o religiosi.

Vorrei fermarmi un attimo su questa legislazione per cercare di individuare la filosofia di fondo. Se la dovessi definire in poche parole, direi che è una filosofia che guarda alla tutela antidiscriminatoria come *una tutela di tipo strumentale, una tutela ausiliaria*.

Che cosa significa questo?

Prendiamo l'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori. La legge dice che sono vietati gli atti di discriminazione connessi allo svolgimento dell'attività sindacale, all'essere o meno affiliati ad una organizzazione sindacale, all'esercizio dei diritti sindacali, ivi compreso il diritto di sciopero e così via.

Allora chiediamoci per un attimo se queste posizioni che vi ho enunciato potrebbero essere attivate in giudizio anche se non ci fosse l'art. 15. Quindi immaginate che venga da voi un lavoratore cui il datore di lavoro non ha concesso un aumento retributivo e che è l'unico iscritto al sindacato. Voi decidete di fare una causa. Vi serve l'art. 15 per scrivere questo ricorso?

Ammettiamo che lo stesso datore di lavoro neghi a questa stessa persona la possibilità di svolgere attività sindacale. Anche in questo caso

decidete di far causa. Guardate alle norme che possono essere invocate in giudizio, per esempio l'articolo 14 dello Statuto dei Lavoratori che tutela la libertà sindacale nei luoghi di lavoro. Vi serve anche l'art. 15 per scrivere questo altro ricorso?

Vediamo, nel primo caso la negazione di un aumento retributivo di tipo discrezionale all'unico iscritto all'organizzazione sindacale. Nel secondo caso avete la negazione di un diritto espressamente riconosciuto (quello di svolgere attività sindacale). C'è una differenza fra queste due situazioni secondo voi? Anche in termini di azioni in giudizio e di possibilità di far valere o meno l'art. 15.

Quando voi avete una libertà, un diritto che è già riconosciuto in maniera espressa attraverso una norma di carattere sostanziale, la tutela antidiscriminatoria funziona come un intervento di sostegno, una specie di "stampella" dei diritti.

È l'impostazione classica della tutela antidiscriminatoria, per esempio quella della Convenzione dei diritti dell'uomo del 1950, che sancisce una serie di diritti fondamentali e poi stabilisce all'art. 14 che tutti questi diritti devono essere goduti *senza alcuna discriminazione* di razza, di origine etnica, di religione, di sesso e così via.

Dunque vi è una fase in cui il diritto antidiscriminatorio viene visto fondamentalmente come una forma di tutela strumentale all'effettivo godimento di diritti che sono comunque riconosciuti.

Però l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori è già oltre questo modello, perché si riferisce a "qualsiasi atto del datore di lavoro ...". Quindi anche un atto puramente discrezionale, quale quello di riconoscere o meno un aumento retributivo non dovuto ai sensi di contratto.

Ecco, questa è la straordinaria forza del diritto antidiscriminatorio, una forza che da noi non viene ancora pienamente sfruttata. Da noi c'è l'idea che se si deve agire in giudizio è necessario che vi sia un diritto azionabile e che questo diritto sia enunciato in termini di diritto sostanziale.

Questo genere di logica però non funziona quando si ha a che fare con poteri discrezionali, in aree vuote di diritti, di posizioni soggettive riconosciute dall'ordinamento.

Pensate per esempio al momento dell'assunzione: che tipo di posizione soggettiva si può azionare rispetto alla libertà del datore di lavoro di scegliere il contraente (non essendovi più le liste di collocamento a chiamata numerica)? C'è qualche posizione soggettiva che si può attivare a questo riguardo? Forse potremmo guardare alle disposizioni dello Statuto dei Lavo-

ratori, come l'art. 8 (che non a caso è una norma tesa a prevenire possibili discriminazioni) che vieta di svolgere indagini sulla vita personale e sulle opinioni, a meno che non siano essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa. O come l'art. 5, che viene letto come un divieto di accertamenti sanitari diretti che riguarda anche le visite pre-assuntive, e anche qui si tratta di una norma a carattere strumentale. Ma, a parte queste disposizioni, c'è qualche norma che consenta di sindacare la libera scelta del datore di lavoro rispetto al chi assumere?

Mi capita di discutere a lungo con i miei studenti della questione se l'art. 4 della nostra Costituzione possa essere assunto come base per un'azione in giudizio tesa a rivendicare un posto di lavoro, ma voi sapete che l'art. 4 a questo scopo serve poco, perché non viene letto in termini di un diritto soggettivo ad avere quel posto di lavoro. Pensate che, prima della legge 604 del '66 che ha introdotto il principio della giustificazione del licenziamento, non è servito nemmeno a tutelare chi un posto di lavoro ce l'aveva già. Ecco, allora qual è la forza del diritto antidiscriminatorio. Il datore di lavoro è perfettamente libero, in questa fase, di scegliere il contraente; però non può discriminare. Cioè il divieto di discriminazione è un limite a poteri che altrimenti sono poteri discrezionali. Dove per poteri discrezionali si intende poteri liberi, non vincolati da norma d'azione.

Questi poteri discrezionali, nella nascita e poi svolgimento del rapporto di lavoro sono amplissimi: sussistono poteri di scelta rispetto anche a chi dar o meno un superminimo, chi promuovere e persino, in una certa misura, chi licenziare, perché, se non si è in presenza di un licenziamento collettivo nel qual caso intervengono criteri di scelta di legge e di contratto collettivo, il datore di lavoro ha la possibilità di scegliere uno piuttosto che un altro lavoratore, in presenza di un giustificato motivo di licenziamento. Però, nell'esercizio di questi poteri di scelta, non può discriminare.

L'idea che comunque, nell'esercizio dei poteri pubblici o privati, bisogna agire in modo *fair*, si ispira a un'idea di giustizia tipica della cultura anglosassone. Il potere deve essere esercitato attraverso un processo che deve essere equo, non arbitrario. E questo è forse il motivo per cui il diritto anglosassone conosce meno garanzie di diritto sostanziale ma più garanzie di diritto antidiscriminatorio.

Per concludere. Questa è una delle prime cose da considerare quando si guarda ad una questione utilizzando le lenti del diritto antidiscriminatorio. È possibile arrivare a sindacare anche le decisioni che normalmente si è abituati a considerare puramente discrezionali.

## **La seconda fase della legislazione antidiscriminatoria: la tutela antidiscriminatoria come tutela autonoma. La legge 903/77 e il dibattito su parità formale e parità sostanziale**

Se alle prime disposizioni citate, alle norme che stabilivano il divieto di clausole di nubilitato e la nullità di licenziamenti intimati entro un anno dal matrimonio stesso o dalla nascita del bambino, perché, a vostro parere, il legislatore pone una presunzione di illiceità e dichiara questi licenziamenti nulli?

È come se desse per scontato che vi sia un intento discriminatorio: se si licenzia in occasione del matrimonio o della gravidanza della lavoratrice, è molto probabile che la causa del licenziamento sia proprio il matrimonio o la maternità.

Il datore di lavoro sta stabilendo una diversità di trattamento, svantaggiosa per chi la subisce, per una ragione che invece l'ordinamento vede come un fattore di rischio (il matrimonio, la gravidanza) e allo stesso tempo come una condizione da tutelare.

Quindi si va affermando l'idea che, se c'è una differenza di trattamento dovuta a determinati fattori soggettivi, e se questa differenza produce un risultato non voluto, l'ordinamento questa differenza di trattamento non la consente. E questa è la base del concetto di discriminazione diretta.

Chiediamoci ora: il legislatore degli anni '60 e '70 che guarda alla società italiana, di che tipo di fattori di rischio si accorge? Il sesso, e questo fin dall'art. 37 della Costituzione. Era ben chiaro che le donne lavoratrici vivevano una condizione molto diversa da quella degli uomini. Le leggi degli anni '60 sono legate ad una commissione parlamentare di inchiesta sui luoghi di lavoro che aveva rilevato grandi differenze, non soltanto differenze legate alle condizioni di lavoratrice madre, ma anche differenze salariali e di carriera. Fino al 1960 i contratti collettivi prevedevano un inquadramento separato per donne e uomini. Separato significa che donne e uomini avevano la stessa professionalità, svolgevano lo stesso lavoro, ma con diverse retribuzioni; dove per diverse si intende inferiori per le donne.

Si diceva: le donne svolgono le stesse mansioni ma hanno un minore rendimento. Quindi sono meno produttive.

La giurisprudenza sulla parità salariale degli anni '60 dei giudici di merito e della Cassazione è molto interessante, perché dimostra veramente la dinamica evolutiva che può mettere in moto una giurisprudenza attivata da cause di natura strategica.

All'argomento del minor rendimento delle donne, i giudici cominciano a obiettare: "Quando si negoziano i contratti collettivi e si stabiliscono le paghe

base collegate alle qualifiche professionali, si prende mai in considerazione il rendimento medio? No. Le paghe di qualifica sono determinate da moltissimi fattori, non ultimo il potere contrattuale dei diversi gruppi professionali. Quindi perché fare un ragionamento di rendimento solo per le donne? E poi che senso ha parlare di rendimento medio? Se si parla di rendimento, allora andiamo a misurare il rendimento delle singole persone. Altrimenti si discrimina, anche se c'è di mezzo un contratto di lavoro collettivo. Il datore di lavoro non discrimina di meno solo perché applica un contratto collettivo, che è da considerarsi nullo perché contrario all'art. 37 della Costituzione e al principio di parità salariale ivi sancito". Sulla base di questi giudizi si cominciano a dichiarare nulle le clausole dei contratti collettivi, fino a che negli anni '60 le gabbie salariali di sesso vengono abolite.

Cominciano a sollevarsi dei problemi che sono ancora sul tappeto, come vedremo oggi pomeriggio. Si può ritenere colpevole di discriminazione un datore di lavoro nel momento in cui questo si limita ad applicare un contratto collettivo?

C'è da chiederselo anche oggi, andando a guardare ad alcune disposizioni dei contratti collettivi che non contengono più discriminazioni dirette, ma sicuramente contengono discriminazioni indirette, per esempio a danno dei lavoratori part-time.

Da Consigliera Nazionale di Parità mi è capitato di occuparmi della situazione dei lavoratori part-time nel settore del credito. Ricordo lo stupore con cui ricevettero la convocazione dal Ministero del Lavoro le parti Sociali per discutere di questo problema. Obiettavano: non ci sono discriminazioni a danno dei part-time; ci sono differenze lampanti tra lavoratori part-time e lavoratori full-time. La discussione fu tutta sul fatto che non era così scontato che ci fosse una differenza nella professionalità o nel rendimento.

Per tornare all'interrogativo da cui siamo partiti: negli anni '60 e '70 il legislatore guarda alla situazione italiana e che tipo di differenza-discriminazioni vi legge? Certamente la differenza di sesso, poi quelle politiche, sindacali e religiose.

Se noi guardiamo all'Italia di quel periodo, le divisioni che attraversano le società sono o la divisione di sesso nel mercato del lavoro (che sussiste tuttora, visto che ancora oggi l'Italia vede una percentuale di presenza femminile nel mondo del lavoro che è tra le più basse d'Europa) o le divisioni ideologiche e politiche, o le divisioni di classe, di reddito. Divisioni queste ultime che sono molto difficili da affrontare con i soli divieti di discriminazione (infatti questa è una delle critiche radicali che sono state mosse alla stra-

tegia antidiscriminatoria). Nella nostra Costituzione in verità il riferimento al divieto di distinzioni basato sulle le condizioni sociali c'è, ma è molto vago e difficile da azionare.

La grande innovazione in questo campo arriva con la legge 903 del 1977 che riarticola il principio di uguaglianza tra donna e uomo. È una legge importante, perché prima di tutto segnala l'apparire del legislatore comunitario. Questa legge dà attuazione a due direttive:

- la Direttiva CEE n. 117/75 sulla parità retributiva uomo e donna
- la Direttiva CEE n. 207/76 sulla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro

Io ho definito la Legge 903/77 “il nostro *Civil Right Act*”, riferendomi a quella legge che nel 1964, negli Stati Uniti, prescrisse l'incidenza del principio di non discriminazione nei rapporti privati. È paradossale che uno dei tentativi di affossare l'approvazione della legge americana fu quello di introdurre fra i divieti di discriminazione il divieto di discriminazioni basate sul sesso, con l'idea di spingere in tal modo i membri più conservatori del parlamento a non votare l'intera legge. Il tentativo non riuscì, ma il solo fatto che fu intrapreso di per sé è significativo.

Da noi, la riscrittura del divieto di discriminazioni di sesso, con la Legge 903, fu l'occasione per riscrivere anche l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, ampliando il divieto ad un numero maggiore di fattori di rischio, fra cui la razza e la lingua.

L'altro elemento di novità della Legge 903/77 è che, per la prima volta, il divieto di discriminazione, per come è formulato, si distacca da quella matrice strumentale che abbiamo esaminato prima. La legge dice che è vietata *qualsiasi* discriminazione, comunque attuata, e dunque anche nell'esercizio di poteri discrezionali. Questa novità viene colta fino ad un certo punto, soprattutto perché i giudici cominciano a ridurre la portata di questo riconoscimento, affermando che la legge vieta sì qualsiasi discriminazione, purché intenzionale. Il datore di lavoro deve essere consapevole della portata discriminatoria del suo atto. Se non lo è, non ci può essere discriminazione. Ci vorrà tempo prima che questa lettura del divieto di discriminare venga superato.

La legge introduce anche uno strumento processuale specifico, prevedendo all'art. 15 una forma di tutela processuale di tipo sommario/inibitorio, con la possibilità di ricorrere al giudice in tempo breve, chiedendo un provvedimento che ordini la cessazione di un comportamento e inibisca il ripetersene per futuro, oltre che la rimozione dei suoi effetti. Si tratta, come è evidente,

di una forma di tutela reale ricalcato su quella dell'art. 18 e 28 dello Statuto, ma limitatamente al licenziamento e alla condotta antisindacale.

Nonostante queste novità, le critiche alla Legge 903/77 cominciano da subito. Si disse che essa offriva una tutela di tipo solo formale e che non erano previsti strumenti di natura promozionale.

Per capire la natura di queste critiche ci si deve soffermare sul concetto di discriminazione che viene utilizzata dalla legge: è vietata qualsiasi differenza di trattamento basata sul sesso, attuata anche in modo indiretto, con alcune eccezioni molto limitate, che riguardavano il mondo dello spettacolo, della moda, le mansioni pesanti individuate dalla contrattazione collettiva, e il lavoro notturno nel settore manifatturiero. La discriminazione indiretta viene solo citata, ma non definita. Dunque, l'orizzonte della legge è quello della *parità di trattamento*.

La discriminazione è diretta se il datore di lavoro dice apertamente; non ti assumo perché sei una donna. Diversamente, è occulta e quindi indiretta.

Ma la discriminazione occulta è diretta o indiretta? Gli americani usano un'espressione molto colorita: "chi discrimina non ama farsi trovare con le pistole fumanti in mano". Quindi chiariamo che la discriminazione occulta è una forma di discriminazione diretta, ma più difficile da individuare.

Il datore di lavoro sa benissimo che non può discriminare: nasconde la sua intenzione dietro ragioni apparentemente neutre o legittime, ma il suo scopo è quello di discriminare. Ogni volta che si è in presenza di un intento discriminatorio, la discriminazione è diretta, anche se è nascosta dietro criteri apparentemente neutri come: "cerco qualcuno che abbia disponibilità ad effettuare trasferte".

Diverso è il caso in cui il datore di lavoro non ha alcun intento discriminatorio e cerca veramente chi ha disponibilità a trasferte. In questo caso, quello che è bisogna chiedersi e se non si sia di fronte ad un caso di discriminazione indiretta, in cui a essere diverso non è il trattamento, ma l'effetto diverso (e proporzionalmente più svantaggioso) che criteri omogenei producono sulle persone appartenenti a gruppi storicamente discriminati. Nell'esempio appena fatto, il criterio in questione potrebbe avere un effetto diverso su uomini e donne, perché le donne, se hanno responsabilità di cura, hanno in genere meno disponibilità ad effettuare trasferte degli uomini.

Distinguere fra i casi di discriminazione diretta o indiretta è molto importante perché cambiano le giustificazioni. Se il requisito in questione risponde a una genuina necessità dell'impresa, allora non potrà parlarsi

di discriminazione indiretta. Invece, nel caso delle discriminazioni dirette, possiamo avere solo deroghe, non giustificazioni.

Il caso di esclusione di una lavoratrice ad un corso per maternità obbligatoria, corso preliminare per il passaggio obbligatorio di qualifica, costituisce un caso di discriminazione indiretta?

In realtà non è una discriminazione indiretta, perché la legge dice chiaramente che le differenze di trattamento connesse alla gravidanza e alla maternità sono discriminazioni di genere *dirette*.

Cerchiamo di individuare un altro caso di discriminazione indiretta.

Possiamo ricordare un caso deciso dal Pretore di Bologna. Un'azienda di trasporti aveva fatto un bando per autisti di autobus e chiedeva come requisito il possesso della patente D. Gli uomini possedevano in misura statisticamente maggiore delle donne questo perché avevano fatto il servizio militare (nel corso del qual spesso si prendeva la patente D), servizio militare da cui *tutte* le donne erano escluse per legge.

Sembrerebbe un'ipotesi di possibile discriminazione indiretta, ma io vi chiedo. Se si sceglie un criterio uguale per tutti, ma questo criterio taglia fuori il 100% di una certa categoria, posso dire che è discriminazione indiretta? Si potrebbe ipotizzare che in realtà si tratta di una discriminazione diretta. Questo mette in luce un altro problema e cioè che spesso non è facile distinguere fra discriminazioni dirette e indirette.

Se si parte dall'assunto che, per esserci discriminazione, non è necessario che ci sia l'intento consapevole di discriminare, come faccio a dimostrare la discriminazione?

L'esperienza britannica è molto interessante a questo riguardo, perché i giudici hanno applicato il test "*but for*", relativo al possibile nesso di causalità che lega due eventi: c'è discriminazione se, in ultima istanza, la differenza di trattamento non è spiegabile se non che per il sesso, la razza, l'etnia, etc. Significa che in giudizio si deve creare quanto meno una presunzione per cui quel determinato atto non può avere altra base che uno dei fattori di rischio.

Questo test è stato applicato nel famoso caso *James v. Eastleigh Borough Council* e poi è stato utilizzato nei casi di discriminazioni legate alla gravidanza e alla maternità. Il signor James fece una causa del valore di poche sterline, poiché alla piscina comunale gli avevano fatto pagare per l'ingresso il doppio di quanto aveva pagato la moglie che, già in pensione seppure di età inferiore al marito, aveva usufruito del biglietto scontato previsto per i pensionati. I giudici si chiesero: qual è la ragione determinan-



te della diversità di trattamento? E conclusero che era il sesso del signor James: era in quanto uomo che egli, per la diversa età pensionabile prevista per uomini e donne, non era in pensione come la moglie e, dunque, era in quanto uomo che non aveva potuto usufruire del biglietto a metà prezzo.

Non sempre tuttavia è possibile utilizzare il test in questione. In presenza di più cause possibili della differenza di trattamento, alcune lecite, altre discriminatorie, bisogna andare alla ricerca di indizi e di nessi di causalità probabili. Per esempio, nel caso di un'assunzione negata, si potrà guardare non solo al singolo atto ma alla politica complessiva dell'azienda e assumere anche da dati statistici informazioni utili a ricostruire le ragioni del singolo atto. Si dovrà costruire davanti al giudice una *verità probabile*, anche perché nel caso delle discriminazioni di genere c'è un alleggerimento dell'onere della prova: la legge prevede che vadano allegati e dimostrati fatti indiziari che siano precisi e concordanti, *non anche gravi*.

### **La Legge 125/91: dalla logica della parità formale alla logica delle pari opportunità**

Con la legge 125 finalmente il legislatore ci spiega cos'è la discriminazione indiretta e comincia a pensare in termini di logica promozionale.

In primo luogo, il legislatore dice chiaramente che l'intento non deve essere preso in considerazione e adotta una nozione *oggettiva* di discriminazione. In secondo luogo, istituisce una rete territoriale di Consigliere di parità, dando poteri considerevoli di vigilanza e controllo a istituzioni e introduce la nozione di eguaglianza come eguaglianza di opportunità (di cui le azioni positive sono lo strumento). In terzo luogo, come ho detto, specifica il concetto di discriminazione indiretta.

Esaminiamo il caso della richiesta di una diversa articolazione dell'orario. Noi abbiamo qui una regola neutra, relativa all'organizzazione degli orari: non ci sono regimi di orario differenti, l'articolazione degli orari è uguale per tutti. Questa regola però svantaggia in modo proporzionalmente maggiore le donne. Il caso diventa ancora più complicato se nell'ipotesi in questione, nell'azienda lavorano solo donne.

Perché entri in azione la spada o scudo dell'eguaglianza, abbiamo bisogno di un soggetto a cui comparare la situazione di chi assume di essere discriminato. Se questo soggetto è assente, molto spesso i giudici dicono "dov'è la discriminazione?"

Inoltre il datore di lavoro potrebbe obiettare che la soluzione non è quella di un regime d'orario diverso fra donne e uomini, ma una ripartizione più

equilibrata dei compiti familiari. Che sia l'uomo e non solo la donna ad accompagnare i figli a scuola ... lui però, a questo proposito, può fare poco.

In altri termini: la catena causale quando si interrompe? La nozione di discriminazione indiretta accolla al datore di lavoro la responsabilità di fatti che non dipendono da lui (si pensi al caso della patente D che gli uomini posseggono più di quanto non accada alle donne per fatti che niente hanno a che fare con le politiche selettive dell'azienda).

Se però, per fare un altro esempio, un'azienda deve assumere un macchinista per guidare un treno e chiede un certo requisito d'altezza perché deve montare su un predellino, e il criterio svantaggia in modo proporzionalmente maggiore le donne perché statisticamente sono più basse degli uomini, la domanda da farsi è: anche di questo fatto biologico devo accollare la responsabilità al datore di lavoro? La risposta del legislatore è: sì, se il requisito non è essenziale, se non soddisfa una genuina necessità dell'impresa. Una risposta ancora diversa è: sì, perché può cominciare a costruire treni che abbiamo predellini più bassi, visto che chi deve montarci sono sia donne che uomini. Ecco questa seconda risposta non fa ancora parte della nozione giuridica di discriminazione, che non richiede (salvo che nel caso delle discriminazioni basate sulla disabilità) che siano adottate soluzioni di ragionevole adattamento delle condizioni di lavoro.

## La cicogna e la volpe

Per capire bene il concetto di discriminazione indiretta vi devo riportare il caso da cui nasce. Si tratta del caso *Griggs v. Duke Power* deciso dalla Corte suprema nordamericana. Nella sentenza, i giudici fanno riferimento anche alla favola di Esopo della cicogna e della volpe. La volpe invita la cicogna a pranzo e il cibo viene servito in scodelle, da cui la cicogna, con il suo lungo becco, non riesce a mangiare come invece può fare comodamente la volpe. In seguito, la cicogna invita la volpe a pranzo e le fa trovare il cibo dentro a bottiglie dal lungo collo, da cui la volpe non riesce a mangiare.

Perché la corte usa questa favola? Perché ha a che fare con un caso in cui il fatto che venga usato lo stesso trattamento produce per alcuni un ostacolo insormontabile. Un'azienda per molto tempo aveva discriminato tra lavoratori di colore e lavoratori bianchi: nessun lavoratore di colore veniva promosso a ruoli di maggiore responsabilità. Successivamente l'azienda, aveva deciso di abbandonare questa prassi discriminatoria e di passare ad una politica delle promozioni neutra, cioè basata su test selettivi di valuta-

zione uguali per tutti. Ma l'uso di questi test fa sì che i lavoratori di colore si situino sistematicamente ai posti più bassi della graduatoria. Perché? Perché il livello dell'educazione scolastica e i percorsi educativi di bianchi e neri negli anni '70 erano molto diversi: alle spalle c'era una storia di segregazione razziale, legittimata dalla legge nelle scuole e nelle università, un sistema dichiarato illegittimo dalla Corte suprema solo alla fine degli anni '50, ma non ancora superato nei fatti.

La Corte ritiene che se si vuol "far mangiare" soggetti così diversi non si possa "usare lo stesso recipiente". La discriminante fra lecito e illecito è dato dalla *business necessity*. Il test sarà da ritenersi discriminatorio se i requisiti richiesti per superarlo non sono essenziali per lo svolgimento delle mansioni alle quali si deve essere promossi.

Oggi si può andare oltre e chiedersi se questo requisito ritenuto necessario riguardi solo una situazione statica o se ci si debba porre nella logica di una dinamica evolutiva.

Il problema è questo: il divieto di discriminazione indiretta giunge fino a prescrivere l'obbligo per il datore di lavoro di cambiare la sua attuale organizzazione lavorativa? Per tornare al caso ipotizzato prima, alla richiesta di modulare l'organizzazione del lavoro il datore di lavoro potrebbe rispondere che, nell'*attuale* organizzazione lavorativa, questi regimi d'orario rispondono a una genuina necessità dell'impresa. Oggi la nozione di discriminazione indiretta si ferma qui. Ma le cose potrebbero cambiare se si ritenesse che l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli, introdotto esclusivamente per i lavoratori disabili, abbia una portata espansiva, che lo rende applicabile a tutti i fattori di discriminazione.

Però a questo punto subentra il problema della comparazione. Nel caso proposto, tutti i dipendenti sono donne e tutte hanno lo stesso regime d'orario. Il datore di lavoro potrebbe dire: dov'è la discriminazione di genere? Di questo problema ci occuperemo dopo la pausa pranzo.

### **Le direttive di nuova generazione: i nuovi fattori di rischio e le nuove definizioni di discriminazione.**

Con la Legge 125/91, finalmente il legislatore fornisce la nozione di discriminazione indiretta. Lo fa soprattutto prendendo a riferimento l'elaborazione della Corte di Giustizia europea. La legislazione e la giurisprudenza europee sull'eguaglianza di genere hanno un'importanza che va oltre l'ambito della discriminazione uomo-donna. Un esempio di questo è la nozione di discriminazione indiretta che viene sviluppata dalla Corte

di Giustizia proprio nell'ambito delle discriminazioni di genere (oltre che in quello delle discriminazioni basate sulla nazionalità) e che poi viene esteso a tutti i fattori di rischio.

Il concetto di discriminazione indiretta nasce a partire da casi che riguardano il lavoro atipico, svolto prevalentemente dalle donne, e cioè il lavoro part-time. I casi portati alla Corte di trattamento peggiore dei lavoratori part-time sono considerati discriminazioni di genere perché questo gruppo di lavoratori, statisticamente, è costituito in maggioranza da donne. Le donne sono perciò svantaggiate, in misura proporzionalmente maggiore, da ogni trattamento peggiore previsto per i part timers.

Questa nozione di "proporzionalmente maggiore" che evoca una disparità di tipo statistico-quantitativo, tanto è vero che con la Legge 125/91 viene introdotta anche la possibilità di ricorrere a prove di natura statistica per dimostrare l'effetto proporzionalmente più svantaggioso prodotto da criteri apparentemente neutri. Il concetto di disparità statistica compare anche in un caso di discriminazione indiretta portato all'attenzione della nostra Corte Costituzionale. Un bando della Provincia di Trento aveva previsto per l'assunzione di ispettori forestali, che hanno anche mansioni di prevenzione incendi, determinati requisiti dell'altezza. Ovviamente, una percentuale più bassa di donne rispetto a quella degli uomini risponde a questo requisito. Vi era dunque una disparità di tipo quantitativo.

La Corte affermò che, se il requisito in questione serviva a misurare l'idoneità al lavoro, allora non era possibile un unico metro per misurare l'altezza delle donne e degli uomini, in un universo che appunto prevede due generi. Il convenuto era la Provincia di Trento che, a dir le cose come stanno, non fu ben difesa. Le prese d'acqua alle quali si attaccano i bocchettoni antincendio avevano una certa altezza da terra ed è per questo motivo che nel bando erano stati previsti requisiti d'altezza minimi. Si sarebbe potuto affermare che si trattava di un requisito essenziale per svolgere le mansioni di ispettore forestale. D'altra parte, a ciò si sarebbe potuto obiettare che la tali bocchettoni erano stati posti a quella altezza sulla base del presupposto, discriminatorio, che tutti gli assunti sarebbero stati alti come la media degli uomini.

L'onere di giustificazione del datore di lavoro comprende o no l'onere di dimostrare che non ci sono soluzioni alternative meno discriminatorie? Allora, la Corte questo problema non lo affrontò, anche perché le parti non offrirono il destro per farlo.

È opportuno a questo punto soffermarsi su questo punto: il tipo di disparità a cui guarda la nozione di discriminazione introdotta dalle direttive di nuova generazione non guarda più a una disparità di tipo statistico; la disparità può essere non solo quantitativa ma qualitativa.

Le direttive n. 43/2000, in materia di discriminazioni di razza e origine etnica, e n. 78/2000 in materia di discriminazioni basate su orientamento sessuale, religione, età e disabilità, attuano l'art. 13 del Trattato di Amsterdam, che contiene una clausola antidiscriminatoria ai sensi della quale gli Stati membri hanno il potere di prendere tutte le misure necessarie per combattere le discriminazioni basate su tali fattori di rischio, oltre che sul sesso. Va osservato che la disposizione riconosce un potere di iniziativa agli Stati membri, non un espresso diritto soggettivo in capo all'individuo.

Come vedete, l'ambito delle discriminazioni vietate dall'ordinamento comunitario si è molto ampliato. Tuttavia, l'intervento del legislatore comunitario era già stato anticipato da due importanti casi discussi davanti alla Corte di Giustizia. Il primo, il caso *P*, riguardava un lavoratore che era stato licenziato dopo aver annunciato al suo datore di lavoro che avrebbe cambiato sesso. Si era posto anzitutto il problema di individuare i soggetti fra cui fare la comparazione per accertare se esistesse o meno una discriminazione di sesso. La tesi del ricorrente è che la comparazione vada fatta con la persona che il ricorrente era prima di cambiare sesso. Il che mostra, credo, gli effetti talvolta paradossali della necessità di istituire una comparazione.

La Corte però non segue questa strada. L'affermazione di fondo è che permettere che il cambiamento di sesso comporti uno svantaggio, una disparità di trattamento, significherebbe consentire che venga violata la libertà e la dignità della persona. Dunque, un licenziamento intimato a causa di un cambiamento di sesso va considerata una discriminazione di sesso.

La decisione fa nascere numerosi interrogativi: per sesso si può intendere anche l'orientamento sessuale? Il sesso va inteso come un fatto puramente biologico, ma come un fatto riguardante l'identità sociale e culturale di una persona?

Questi interrogativi vengono posti soprattutto nel caso *Grant*, che riguarda una differenza di trattamento basata sull'orientamento sessuale, che la ricorrente chiede venga dichiarata illegittima in quanto lesiva del divieto di discriminazioni basate sul sesso.

In questo caso, la Corte fa un passo indietro rispetto al caso *P* e assume un atteggiamento più prudente (questa è una costante della giurisprudenza

della Corte, che spesso è una giurisprudenza di stop and go): la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, afferma nella sentenza, è diversa dalla discriminazione di sesso e dunque la Direttiva 1976/207 non può essere invocata.

La reazione fu di grande delusione, in quanto il caso era stato promosso come causa strategica da associazioni di omosessuali britanniche. Può ipotizzarsi che la cautela della Corte fosse dovuta alla scelta di aspettare che fossero i decisori politici ad agire, dando attuazione all'art. 13 del Trattato di Amsterdam. Cosa che accade nel 2000, quando vengono adottate due direttive prima citate, che vengono recepite in Italia con i D.Lgs. n. 215/2003 e 216/2003.

Se fino a quel momento il modello di tutela antidiscriminatoria cui si guardava come modello di riferimento era stato quello delle discriminazioni di genere, dalle direttive del 2000 in poi inizia un processo contrario. Sono questi interventi a fare da traino, a cominciare dalle definizioni di discriminazione e dalle strategie di *enforcement*. E questo dovrebbe farci riflettere sulla perdurante validità della scelta di mantenere separati, come avviene in Italia, i sistemi di applicazione della legislazione antidiscriminatoria. Le discriminazioni di genere sono diverse dalle altre, perché sono discriminazioni trasversali, che tagliano tutti i campi e tutti gli altri fattori di discriminazione, e per questo è opportuno che le Consigliere di Parità e gli altri organismi sulla parità di genere conservino una loro autonomia d'azione. Tuttavia, sia a livello comunitario che a livello nazionale, si va consolidando un corpo di regole, di istituzioni, di strumenti, riguardanti gli altri fattori di discriminazione che è sempre più rilevante in termini di peso politico e di risorse. È come se stesse accadendo un fenomeno di marginalizzazione delle discriminazioni di genere e della strategia del *mainstreaming* (mai, del resto, del tutto decollata). Potremmo allora ipotizzare una grande agenzia unitaria (come quella francese o, in prospettiva, inglese) che si occupi dell'intero spettro delle discriminazioni, con il mantenimento di uno spazio di autonomia delle istituzioni di parità di genere. Si avrebbe molta forza in più. È una prospettiva su cui riflettere.

Dal 2000 in poi, dunque, il modello di riferimento diventa quello del nuovo diritto antidiscriminatorio. La legislazione sulle discriminazioni di genere verrà modificato in modo da tener conto delle modifiche intervenute negli altri campi: questo avviene con le direttive n. 73/2002 e n. 54/2006. La prima (recepita con il D.Lgs. 145/2005) modifica la direttiva 207/76, uniformando la nozione di discriminazione a quella adottata dalla direttive di nuova gene-

razione; la seconda (non ancora recepita) è detta anche direttiva di rifusione, perché riordina in un testo unico le direttive degli anni '70. Infine va citata la Direttiva n. 113/2004 (recepita con il D.Lgs. 196/2007) che ha esteso il principio di non discriminazione al di fuori dell'ambito lavorativo, nel settore dei contratti di fornitura di beni e servizi. Come credo avrete modo di vedere nei prossimi incontri, il cd. Codice di pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) non ha pienamente colto la portata di questa innovazione (tanto da non menzionare neppure il D.Lgs. n. 145). È auspicabile che ciò accada con il recepimento (a quanto mi consta, in corso) della Direttiva cd. di rifusione.

La direttiva n. 43/2000 è molto importante perché per la prima volta il divieto di discriminazione esce dall'ambito del lavoro e va a toccare altri ambiti come istruzione, alloggio, la protezione sociale, l'accesso ai beni e servizi. Attenzione: dall'ambito di applicazione della direttiva sono escluse le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e le disposizioni nazionali relativa all'ingresso e alla residenza di cittadini terzi. Però nel sistema italiano questi possibili ambiti di discriminazione sono coperti dall'art. 43 del Testo Unico sull'immigrazione.

Nelle direttive è chiara la scelta di definire in maniera omogenea la nozione di discriminazione; questo non significa che le tutele siano omogenee. La tutela in materia di discriminazioni basate sull'età non è così ampia come quella, ad esempio, in materia di discriminazioni di razza.

Ma è molto importante capire come cambia la nozione di discriminazione.

La discriminazione diretta si ha quando una persona viene trattata meno favorevolmente, sulla base di uno dei motivi vietati, di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga.

Cosa significa l'uso di questi diversi modi verbali? Qui ritorna il problema della comparazione. Immaginiamo una donna che venga promossa e il collega che aveva fino ad allora svolto le funzioni in questione venga trasferito altrove. Alla donna vengono offerte condizioni peggiori, ma la persona cui comparare la sua situazione non è più presente nel medesimo tempo e nel medesimo luogo. Con le nuove direttive l'ambito della comparazione si è ampliato: si apre la strada a comparazioni in tempi non simultanei e anche a comparazioni ipotetiche.

Andiamo ora a guardare alla definizione di discriminazione indiretta e vediamo in cosa è cambiata.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutra possono mettere in una posizione di particolare svantaggio gli appartenenti al gruppo protetto dai divieti. Prima

si parlava di svantaggio proporzionalmente maggiore; vi sembra che ci sia una differenza degna di rilievo?

Il caso che ha dato origine a questa modifica è il caso *O'Flynn* in tema di discriminazioni basate sulla nazionalità. Durante il caso emerse la difficoltà di provare le discriminazioni indirette unicamente attraverso prove di natura quantitativa. La Corte, in quel caso, ricordò come il giudizio può fondarsi anche su fatti notori, su massime esperienze e come da queste possa ricavarsi la sussistenza di un “particolare svantaggio” sofferto da persone appartenenti ai gruppi protetti a seguito dell’applicazione di regole e prassi apparentemente neutri e che non sono obiettivamente giustificati da una finalità legittima. Ma questo non basta. La definizione fa riferimento a un criterio cruciale, quello della proporzionalità e dell’adeguatezza dei mezzi. Il criterio in questione può dirsi discriminatorio se non è proporzionato e adeguato rispetto alla finalità legittima che si intende raggiungere.

Lo stesso modo di ragionare possiamo trovarlo nella sentenza n. 432/2005 della Corte Costituzionale, che ha ritenuto contrario all’art. 3 della Costituzione il riconoscimento del diritto per gli handicappati di circolare gratuitamente sui mezzi regionali lombardi, ai soli cittadini italiani.

Torniamo ora, sulla base di queste novità, al caso discusso prima, quello dell’azienda costituita di solo donne. Lo si può affrontare anche considerando la giurisprudenza della Corte di Giustizia sulle discriminazioni basate sulla gravidanza e la maternità. In questi casi (es. il caso *Dekker*), la Corte ha affermato che se l’elemento per cui la persona è svantaggiata è la maternità, allora non può non parlarsi di discriminazione di sesso. La comparazione *attuale* con altri soggetti di sesso diverso o dello stesso sesso non è più un elemento necessario del giudizio, perché, se la maternità è una condizione tipicamente femminile, è evidente che chi viene discriminata per cause legate alla maternità viene discriminata proprio per il suo essere donna.

Infine dobbiamo menzionare altre due fattispecie di discriminazione; anche in questo caso la comparazione non è necessaria: la molestia e l’ordine di discriminare.

Esaminiamo la nozione di molestie: la molestia è costituita da un comportamento indesiderato, connesso a uno dei motivi vietati, che ha lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo.

Che differenza c’è tra mobbing e molestia?

Il mobbing potrebbe riferirsi ad un soggetto qualsiasi; la molestia, invece, deve essere basata su uno dei motivi elencati. Cosa vuol dire “basato”?



Ritorniamo all'intento? No, basato vuol dire che ci deve essere un nesso, una connessione, oggettivi.

Si tratta, come avete visto, di concetti complessi e sofisticati, pieni di sfumature. Capite allora quanto sia importante che si produca una elaborazione dottrinale e giurisprudenziale su questi concetti.

Infine, vorrei ricordare ancora un'ultima, importante novità: l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per i disabili. L'esempio potrebbe essere quello di un disabile in carrozzella che deve lavorare in un luogo di lavoro in cui c'è una rampa di scale che conduce all'accesso. Si tratta di un ostacolo che dovrebbe essere possibile superare già sulla base della legislazione vigente. Il concetto di soluzione ragionevole va oltre perché presuppone la possibilità di soluzioni individuali di adattamento delle condizioni di lavoro alla disabilità. Un caso discusso dalle corti britanniche riguardava un'insegnante divenuta ipovedente che chiedeva un adattamento delle condizioni di lavoro che l'avrebbero potuta rendere ancora idonea al lavoro (ad esempio fornirle materiale stampato a caratteri più grandi). La direttiva prevede che l'obbligo non sussiste se per il datore di lavoro l'adattamento risulta essere troppo costoso. Ecco, tutto si gioca su questo bilanciamento fra le esigenze del lavoratore e i costi sostenibili dal datore di lavoro.

Questo ci porta a considerare una questione più ampia, che è quella della flessibilità delle condizioni di lavoro. Nei luoghi di lavoro continuano ad esserci modalità di lavoro piuttosto rigide, cioè c'è una flessibilità sempre maggiore dal punto di vista del datore di lavoro ma non dal punto di vista del lavoratore e della lavoratrice. Si dovrebbe dimostrare che questo secondo tipo di gioia arriva anche alle imprese; bisognerebbe che le organizzazioni fossero più adattabili; trovare soluzioni ragionevoli, usare di più disposizioni già esistenti, come quelle dell'art. 9 della Legge 53 che promuove azioni positive in tema di conciliazione.



## **Strategie di contrasto e di prevenzione del fenomeno discriminatorio di genere e multiplo**

### **Analisi di casi**

*Venezia, 31 marzo 2008*

#### **Lucia BASSO** (*Consigliera regionale di Parità del Veneto*)

La giornata odierna è dedicata ad individuare le discriminazioni di genere ed a seguire concretamente l'intervento che accompagna i casi dal momento in cui si presentano alla loro conclusione.

È necessario anzitutto conoscere la discriminazione in tutti i suoi aspetti, e conoscere le problematiche ed ombre dell'iter perché sia possibile rimuoverla, anche ricorrendo all'azione giudiziaria, se necessario.

Le tre relatrici che seguono hanno esperienze al massimo livello: sono Consigliere di Parità e, nello stesso tempo, avvocate, una competenza professionale preziosa per il ruolo pubblico che esercitano. Ci parleranno delle strategie di contrasto e prevenzione delle discriminazioni di genere e multiple.

#### **Marina CAPPONI** (*Consigliera di Parità della Regione Toscana*)

Io non mi presento come esperta, ma come persona con esperienza pluriennale di Consigliera di Parità, avvocata e giuslavorista. Quest'oggi vorrei portare una testimonianza ed una serie di esperienze pratiche con le quali spero ci confronteremo in maniera interattiva. Ho portato una presentazione rudimentale, partendo dal caso concreto e poi inquadrandolo nella normativa vigente.

Prima però volevo chiarire cosa sono e fanno le consigliere di parità.

La Consigliera di Parità ha una struttura di tipo reticolare e non gerarchica, quindi la Consigliera nazionale, regionale e provinciale hanno nel loro ambito piena autonomia ma scambiano il loro vissuto in maniera sinergica.

La struttura della Consigliera si articola nel territorio attraverso la nomina e dopo la designazione da parte del Ministero del Lavoro. Le competenze sono certificate e previste nel curriculum e devono rispondere sia ad esigenze che competenze in materia di lavoro femminile, normativa delle pari opportunità e disciplina del mercato del lavoro.

Le due funzioni principali sono la promozione delle pari opportunità e l'aspetto antidiscriminatorio. È individuata, a livello politico, come paladina delle pari opportunità sia locale che nazionale.

Un aspetto che la rende peculiare è la legittimazione attiva in giudizio: può su delega della lavoratrice e del lavoratore promuovere in giudizio un ricorso davanti al giudice del lavoro. Un altro aspetto peculiare è l'obbligo di segnalare i reati che la Consigliera incontra all'autorità giudiziaria. Questo è un elemento di grande importanza.

Ho estrapolato un caso tipico di notizia criminis che la Consigliera di Parità presenta alla Procura della Repubblica. Un caso di discriminazione nell'accesso al lavoro. L'articolo 1 della Legge 903 del 1977 prevede divieti di discriminazione nelle varie fasi del rapporto di lavoro. Questo era un caso eclatante, di scuola, perché il sesso è stato considerato come elemento principale di discriminazione senza altri riferimenti indiretti. Si trattava di un annuncio commerciale, pubblicato sia su internet che sulle pagine della Nazione, si chiedeva un programmatore informatico. L'annuncio era stato inserito da un'azienda. Si è presentata una giovane laureata "cum laude" in informatica, ma è stata messa alla porta perché l'azienda voleva reclutare un uomo per quel posto, perché un programmatore deve spostarsi frequentemente.

La segnalazione è arrivata tramite internet sia alla Consigliera provinciale di Firenze che a quella regionale. Dopo c'è stato il contatto con la ragazza. Ci si è chiesto come cogliere il discriminatore "in flagrante". Questo era un problema probatorio importante. Che tipo di strategie utilizzare?

Abbiamo accompagnato la ragazza assieme ad una collaboratrice della Consigliera provinciale. Si sono ripresentate nell'ufficio ed è avvenuta la stessa pantomima.

Allora ho preso i contatti con una giornalista della Repubblica, perché in questi casi la stampa deve essere coinvolta, che ha fatto lo stesso della ragazza, presentandosi come ingegnere informatico e richiedendo quel posto di lavoro. Poi per correttezza si è rivelata e l'azienda ha cominciato a fare minacce.

Così è partita una segnalazione di reato alla Procura della Repubblica molto circostanziata. Siamo stati fortunati perché il PM che ha ricevuto la notizia criminis è stato giudice del lavoro per molti anni al tribunale di Firenze e ha capito subito il problema scatenando la polizia giudiziaria, che ha poi rilevato ben 17 casi di discriminazione bifronti, sia per uomini che per donne.

**Alida VITALE (Consigliera di Parità della Regione Piemonte)**

È importante per noi consigliere andare a verificare come le aziende svolgono questo tipo di discriminazione nell'accesso al lavoro.

Uno dei modi è quello di andare a leggere gli annunci di ricerca del personale sui giornali, che non sono conformi alla Legge 903 del 1977. Esistono queste discriminazioni anche in ambiti ove dovrebbero essere neutri, tipo società di assicurazione, banche.

**Marina CAPPONI (Consigliera di Parità della Regione Toscana)**

Riprendendo il caso precedente della giovane ingegnera informatica la Consigliera regionale si è costituita parte civile. Il magistrato monocratico ha tranquillamente ammesso la costituzione di parte civile della Consigliera ex se, quindi per il vulnus che è la discriminazione, che l'ha portata alla sua attività antidiscriminatoria. E poi ha condannato le due socie della società di selezione per la violazione dell'articolo 16 della Legge 903/77 (adesso articolo 41 ultimo comma) a pagare una provvisoria nei confronti della lavoratrice e del danno da liquidarsi in separata sede della Consigliera Regionale.

Ora la sentenza non è stata appellata, quindi in questi giorni è diventata definitiva e stiamo chiedendo le copie in forma esecutiva e l'entità del risarcimento. Siamo sulle poche migliaia di euro, ma può costituire una pena accessoria, una sorta di punizione.

Vado velocemente a richiamare il presidio antidiscriminatorio e non la funzione promozionale della Consigliera e gli strumenti che assistono il nostro compito anche sotto il profilo probatorio, tra i quali la possibilità di visionare e poi produrre in giudizio i rapporti dell'articolo 9 della Legge 125/91. Anche la collaborazione con il servizio ispettivo del lavoro spesso è fruttifera.

A livello nazionale c'è un servizio ispettivo molto attento che produce circolari e inviti a prestare particolare attenzione al tema della discriminazione, poi però di fatto sui territori non è così. Ci sono dei fulgidi esempi di attenzione e un buon servizio ispettivo corredato poi dal nucleo di polizia giudiziaria, può essere per noi realmente risolutivo. Poter sequestrare documenti, avere libertà di accesso sui posti di lavoro, può veramente funzionare molto bene, ad esempio quando ci sono violazioni di norme secche più che discriminazioni indirette o situazioni più sfumate. In quel caso è difficile che un ispettore poco sensibilizzato veda quello che succede. Comunque stiamo lavorando affinché ci sia formazione.

Quindi partendo dalla norma vediamo i casi pratici che abbiamo affrontato in Toscana e non solo.

Per discriminazione diretta si intende quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produce un effetto pregiudizievole e discriminatorio in ragione del sesso, trattamento o meno favorevole rispetto a quello di un altro lavoratore/lavoratrice in situazione analoga, introducendo il difficilissimo momento della comparazione. L'elemento comparativo nella discriminazione diretta è un elemento che dobbiamo tenere sempre presente.

Mentre la discriminazione indiretta vede norme uguali per situazioni diverse con impatto diverso. Comunque trattando gli esempi pratici di discriminazione diretta abbiamo tutta una batteria di divieti e discriminazioni nell'accesso al lavoro, nell'accesso all'offerta formativa, all'orientamento.

C'è un esempio di discriminazione diretta abbastanza tipico, di licenziamento per maternità.

Vi riporto il caso del test di gravidanza nella fase di assunzione. Cosa successe? Si tratta di due giovani laureate assunte con il contratto di formazione lavoro. Nella fase degli accertamenti medici hanno infilato anche il test di gravidanza. Il caso è stato portato all'attenzione della Consigliera. Si è giunti alla prescrizione del reato per cui non siamo riusciti a punire il dirigente, che comunque alla fine è stato trasferito.

Un altro caso finito positivamente è quello della SITA, azienda di trasporto; una ragazza con esperienza e munita di tutte le patenti necessarie si presentava con il curriculum in maniera reiterata presso gli uffici di assunzione, ovviamente cestinato. Si presentò così alla Consigliera provinciale. L'azienda fece un mea culpa molto articolato, sottoscrivendo di assumere indifferentemente uomini e donne e promuovendo un'azione positiva dedicata esclusivamente alle donne. Questo progetto è stato condiviso anche dai sindacati, dal Ministero, ed è stato finanziato.

### **Tatiana BIAGIONI (*Consigliera di Parità della Provincia di Milano*)**

La Consigliera di Parità può assumere un ruolo fondamentale nella conciliazione di vertenze aventi ad oggetto la discriminazione di genere. I casi di discriminazione vengono spesso conciliati presso l'Ufficio della Consigliera di Parità. Le Consigliere, infatti, in ipotesi di segnalazione da parte delle lavoratrici di casi di discriminazione di genere, convocano l'azienda in questione e tentano una conciliazione. L'azienda spesso risponde alla convocazione, e

talvolta è possibile trovare una conciliazione anche nel caso in cui non esiste un diritto della lavoratrice, ad esempio in caso di problematiche relative alla flessibilità dell'orario di lavoro in relazione agli impegni di cura. In alcuni casi registriamo la disponibilità delle aziende a modificare l'orario di lavoro per agevolare le lavoratrici: ciò è possibile proprio grazie alla figura istituzionale della Consigliera di Parità come soggetto terzo che tenta la conciliazione. Talvolta avviene la conciliazione avanti alla Consigliera senza che si arrivi ad un'azione in giudizio. In altri casi il tentativo di conciliazione avviene avanti alla Direzione Provinciale del Lavoro, spesso in casi di situazioni particolarmente critiche. Altre volte la conciliazione avviene in giudizio, nel corso della prima udienza, nel momento del tentativo obbligatorio di conciliazione da parte del Giudice, spesso si concilia prima di arrivare a sentenza: nella mia realtà territoriale è capitato più volte di riuscire a conciliare la vertenza nel corso del giudizio.

### **Marina CAPPONI (*Consigliera di Parità della Regione Toscana*)**

Uno dei nostri compiti è proprio quello di riconciliare a ribasso, anche se dovremmo conciliare a rialzo promuovendo una cultura, oltre che un buon verbale, di riconciliazione.

Altro caso di selezione pubblica da parte di una Usl in cui avevamo il dubbio se si trattasse di una operazione concorsuale destinata al TAR oppure al giudice ordinario. Quindi siamo partiti con l'azione in via d'urgenza del comma 10, dell'articolo 4, diventato il 38 del Codice, davanti al TAR che ci ha accolto in maniera interessata. Ci hanno dichiarato il difetto di giurisdizione. Poi abbiamo fatto ricorso presso il giudice del lavoro con il procedimento dell'articolo 38, quindi con l'azione a giudizio sommario, con prima fase di instaurazione del contraddittorio, poi il decreto e infine la possibilità di reclamo, che abbiamo fatto.

In questo caso una serie di medici dell'Usl lamentavano una mancata presenza del terzo delle donne nella commissione di concorso. Nell'ambito dell'articolo 57 del Decreto di Legge 165 del 2001, quello dedicato al pubblico impiego, il giudice del lavoro ha svolto un'azione innovativa, ha interpretato in maniera estensiva prima l'articolo 57 che per commissione di concorso si potesse intendere anche selezione pubblica, ha dichiarato discriminatorio il comportamento perché impeditivo di una parità di trattamento e quindi ha stabilito un piano di rimozione però solo per il futuro e non per la situazione attuale.

Un altro caso di discriminazione diretta legata agli aspetti patrimoniali e residenziali: il caso di pensionamento di una lavoratrice.

La prima norma che ha stabilito una parità di trattamento nella scelta dell'età pensionabile maschile viene introdotta nel 1977 dalla Legge 103 con l'articolo 4, quindi era previsto un nuovo diritto della donna di proseguire nel lavoro fino all'età pensionabile dell'uomo, che è un limite mobile a seconda della normativa vigente, previa opzione da comunicare tre mesi prima. C'era un diritto però corredato da un onere.

Poi la Corte Costituzionale è intervenuta nell'86 con una abrogazione dell'articolo 11 della Legge 604/66, Legge sui licenziamenti individuali, in cui si prevedeva la possibilità di licenziamento *ad nutum* per il lavoratore che ha raggiunto l'età pensionabile, quindi la scoperta della donna anticipata rispetto all'uomo dato che a quei tempi lavorava fino ai 50/55 anni.

Nel 1988 è stata la Corte Costituzionale ad intervenire nell'articolo 4: è stato riconosciuto illegittimo questo onere di comunicazione in più per la donna. Questo principio basilare è stato poi ribadito con la Corte Costituzionale del 2002 con una sentenza interpretativa di rigetto in cui si diceva ciò che era già stato definito prima.

E veniamo al 2006 e al Codice delle Pari Opportunità. Qui il problema è che chi l'ha fatto aveva un codice vecchio. Hanno fatto un pasticcio! Quindi hanno reinserito l'obbligo di manifestare l'opzione precedente.

Ora nello schema di decreto legislativo non c'è più questa opzione. Ma cosa è successo? Licenziamenti a raffica.

Presento il caso di una signora che lavorava in un grande supermercato; ha compiuto 60 anni nel luglio del 2007, e ha continuato a lavorare per altri sei mesi senza che nessuno le facesse osservazioni. Poi l'azienda, che se ne era accorta, le ha mandato la lettera di licenziamento per il compimento dell'età. Abbiamo fatto ricorso.

Questo caso è stato affrontato anche dalla Consigliera Nazionale.

È stata inviata la raccomandazione ai patronati, ai dirigenti d'azienda di fare la comunicazione dell'opzione, per mettere al riparo le lavoratrici da questo inconveniente di licenziamento improvviso e devastante.

Non abbiamo più la norma fonte, che era corretta, ma nuove norme che contengono errori di procedura, di trasposizione, riproposizione di commi già abrogati, come l'articolo 38.

Si ha discriminazione indiretta quando un patto, un atto, una disposizione apparentemente neutra è di particolare svantaggio per lavoratori dell'altro sesso. Lo svantaggio deve essere percepibile ma non necessariamente



quantificato statisticamente in modo rilevante, può essere anche piccolo. E poi vi sono eccezioni, cosa che non contraddistingue le discriminazioni dirette: se l'aspetto fattore di rischio riguarda la prestazione lavorativa, la differenza introdotta non è discriminatoria, purché il mezzo sia legittimo.

Questi concetti li ho trovati sviluppati in un'unica sentenza del TAR della Sardegna: il comune di Cagliari indice un concorso pubblico per agente di polizia municipale escludendo la possibilità di attuare il servizio attraverso part-time. La Consigliera di Parità regionale della Sardegna, Luisa Marilotti, ha impugnato dinanzi al TAR regolamento e bando con l'azione collettiva sommaria in via d'urgenza (articolo 37 comma 4). Il TAR ha accettato la discriminazione indiretta perché il criterio pregiudicava uno dei due sessi secondo le statistiche fatte. La prestazione a tempo pieno non è essenziale, si può fare anche part-time; il mezzo impiegato, cioè l'esclusione del part-time nel bando per conseguire un obiettivo legittimo ovvero una migliore organizzazione dei turni (questa era la difesa del comune "non so più come organizzare i turni") non è né appropriato né necessario in quanto perseguibile con misure diverse. Ti organizzi diversamente come fanno tutte le polizie municipali, accoppiando due part-time.

C'è il caso di scuola tipico, il criterio principe neutro: siamo tutti misurabili, uomini e donne, chi è più alto e chi è più basso ecc. È un criterio neutro per eccellenza, quantificabile in maniera oggettivamente delimitata. Però secondo parametri medici statistici l'altezza normale per le donne dovrebbe essere tra 1.51 e 1.73 e per gli uomini da 1.63 a 1.87. Ma questi sono dati vecchi, ora i ragazzi sono più alti, tuttavia sono stati usati per giustificare la sentenza presentata di seguito. Cosa accade se per esempio si richiede un requisito indifferenziato di 1.65 di statura minima sia per uomini che per donne? Esso ponendosi al di sopra della media femminile esclude la maggioranza delle donne in ragione del loro sesso. Questo è un esempio lampante di discriminazione indiretta e la Corte Costituzionale nel lontano 1993 aveva introdotto questo principio. Era illegittima la norma che prevedeva per l'accesso al servizio dei vigili del fuoco un indice di altezza indifferenziato per uomini e donne. L'art. 31 del codice, comma 2, dice "l'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni, e impieghi pubblici". Eccezione: mansioni e qualifiche speciali e prevede specifiche condizioni per i vigili del fuoco. Qui non è colpa del codice ma delle norme che ha inglobato. Quindi nel corpo vigili del fuoco vige sempre questa sorta di limbo in cui l'altezza è indifferenziata, tanto è vero che su tutto il territorio nazionale le donne vigili del fuoco in servizio attivo sono 17

e le dirigenti sono 40 per le quali non vale il principio dell'altezza, tanto è vero che abbiamo fatto un convegno a febbraio 2007 sulle donne in divisa ed è venuta la dottoressa Natalia Restuccia che sarà alta sì e no 1.30. Una bravissima dirigente ingegnere per la quale per fortuna non è valso questo criterio. Quindi quali sono le altezze dei vigili del fuoco oggi nei loro bandi? 1.62 per i volontari 1.65 per i permanenti, maschi e femmine.

La Cassazione nel novembre 2007 ha ribadito il concetto, parere che mi ha dato la Consigliera nazionale sul caso che io ho imbastito e che vedremo come andrà: la previsione di un'altezza minima sia per uomini che per donne come requisito per l'accesso viola il principio dell'uguaglianza e comporta la violazione di parametri costituzionali, discriminazione indiretta perché le donne risultano in concreto svantaggiate in misura proporzionalmente maggiore rispetto agli uomini, per caratteristiche costituzionali e morfologiche facilmente misurabili e dipendenti dal sesso. Ora i vigili del fuoco a livello nazionale mi hanno risposto, ma non hanno capito il problema. Cioè loro dicevano " differenziata, indifferenziata è vero per il personale volontario e quello permanente abbiamo dei livelli diversi" non hanno capito che è tra uomini e donne il problema, non tanto tra figure. La Consigliera nazionale si è mossa per cui vediamo.

### **Alida VITALE (Consigliera di Parità della Regione Piemonte)**

Digressione su un caso che è avvenuto in Piemonte e riguarda le Ferrovie, ove per fare il capotreno c'è un limite di altezza. Arriva una signora che era capo stazione da diversi anni. Nelle FF.SS., quando si compiono 40 anni gli impiegati nelle ferrovie sono obbligati a fare una visita di controllo. Durante questa visita i dottori scoprono che la signora non era alta 1.60 e dunque l'azienda la sposta d'ufficio (questo caso è uscito anche sui giornali). Si fece un ricorso d'urgenza spiegando che la signora erano anni che faceva la capo stazione e che toglierla dalla mansione in ragione dell'altezza rappresentava il classico caso di discriminazione indiretta in cui, se la metratura dei capistazione non è tarata con indici di altezza adeguati ad entrambi i sessi, può essere discriminatoria. È vero che oggi l'altezza femminile si è alzata mediamente, ma anni fa inserire come metro una certa altezza senza aver fatto delle verifiche adeguate anche su quelle femminili era un classico caso di discriminazione indiretta. Poiché il caso fece molto scalpore, le Ferrovie immediatamente revocarono questo spostamento di mansioni perché ov-

viamente non sarebbero riusciti a dimostrare che per fare la sua attività di capostazione avrebbe avuto bisogno di essere più alta. Tuttavia non tarare l'altezza prevista su una media tra maschi e femmine è un metodo ancora molto diffuso, non solo tra i ferrovieri e i vigili del fuoco.

Lavoro a part-time. Un'altra storia di discriminazioni indirette molteplici. Il lavoro part-time è una modalità contrattuale neutra, si rivolge a tutti. Però guarda caso la presenza di un numero straordinariamente maggiore di donne che ne fruisce ne fa un criterio indirettamente discriminatorio nel momento in cui provoca un riproporzionamento su alcuni istituti contrattuali. Per esempio il comparto e l'anzianità di servizio sono i due casi tipici. Si veda il caso in cui l'anzianità di servizio era riproporzionata da una banca toscana sulla base dell'orario espletato. Quindi praticamente ho 10 anni di anzianità, me ne danno 5.

Questo è un caso del riproporzionamento del comparto. Tenete presente che anche i contratti collettivi cominciano a recepire la sensibilità discriminatoria. Contratto del commercio. Nella versione precedente rispetto a quella vigente, il comparto era riproporzionato a seconda dell'orario di lavoro, quindi chi si ammalava ed era part-time, non era a 180 era a 90 e via via 75 ecc. Oggi è diverso.

Caso di una lavoratrice della Metro, grande distribuzione, la quale a seguito di un infortunio sul lavoro è dovuta stare a casa lungamente, 120 giorni, aveva creduto di poter godere di 180 giorni e invece licenziamento. Qui la sussistenza di una sentenza non positiva del tribunale di Roma appellata, ci indusse a una conciliazione, nel caso vantaggiosa. La lavoratrice scelse di non continuare l'attività lavorativa e di prendere un'indennità pari a quella dell'art.18. Questo caso si è concluso così però i contratti collettivi piano piano si stanno adeguando a questa nuova normativa.

Sulla questione del part-time soprattutto nel pubblico, nei bandi spesso c'è scritto, soprattutto per le cariche dirigenziali, che il part-time non è previsto, ed è per noi un punto di caduta perché non riusciamo ad intervenire.

La precedente Consigliera regionale del Piemonte aveva fatto proprio un ricorso straordinario al Capo dello Stato per questa vicenda, sostenendo che la previsione di ciò non era corretta, ma il ricorso è stato respinto. La motivazione era più formale che sostanziale. Però noi continuiamo a trovarci con dei punti di caduta, per i quali anche l'intervento della Consigliera è difficile, mentre gli enti locali si difendono dicendo che ci sono certe posizioni organizzative o certe posizioni dirigenziali per le quali non può essere con-

cesso assolutamente il part-time. Si può continuare a pensare che questo sia un caso di discriminazione indiretta però, poiché gli enti giustificano queste posizioni assumendo il divieto di posizioni dirigenziali nel part-time, così come previsto nella contrattazione collettiva. La giurisprudenza finora non è riuscita a fare nulla. Questo è uno dei punti critici della contrattazione collettiva e bisogna rendersi conto che non ci possono essere delle posizioni in cui non sia previsto il part-time, perché anche nell'assegnazione di posizioni apicali è solo una questione di sapersi organizzare. La concessione del part-time non dovrebbe trovare dei limiti altrimenti torniamo al discorso che le donne, che fanno più spesso part-time, hanno meno possibilità di accedere alle cariche apicali.

### **Tatiana BIAGIONI** (*Consigliera di Parità della Provincia di Milano*)

Il problema del part-time riguarda molte donne che dopo la nascita dei figli chiedono il part-time e non lo ottengono, soprattutto nel settore privato perché non vi è nessun obbligo di concedere il part-time. Il commercio prevede una percentuale di part-time per i lavoratori con figli con meno di tre anni. Importante è la contrattazione collettiva anche nel settore privato. In provincia di Milano ogni settimana circa 60-70 donne si dimettono entro il primo anno di vita del bambino. Questo perché non viene data la possibilità di lavorare e conciliare la famiglia. Questa è una cosa che nella contrattazione, meglio nella legislazione, dovrebbe essere sicuramente considerata perché il dato è molto grave a livello nazionale. Fa capire che ci sono delle difficoltà molto gravi. E poi il rientro, dopo le dimissioni, è molto difficile, per l'età. Su questo punto bisognerebbe intervenire, a livello legislativo meglio ma soprattutto a livello di contrattazione.

A livello legislativo il collegato al lavoro della finanziaria prevedeva di intervenire su diverse tematiche legate alla conciliazione, in particolare la fruizione oraria sul congedo parentale e la possibilità anche per le aziende private di concedere part-time a lavoratrici e lavoratori con figli con meno di 3 anni.

Il part-time da modalità di conciliazione diventa capestro. Ci sono molti aspetti critici di tipo economico. Il part-time ha ricadute discriminatorie nel momento in cui ci sono premi di produttività, scatti contrattuali di tipo automatico, attribuzioni di posizioni organizzative. Non valutare come lavoro effettivo, per esempio, i congedi di maternità e parentali, comporta effetti di tipo discriminatorio. Segnalo due sentenze del Tribunale di Padova: una con

ricorso della Consigliera provinciale per un caso individuale e l'altro introdotto dalla Consigliera provinciale e regionale per un caso di discriminazione collettiva. Casi omogenei come tematiche e anche come soggetto convenuto, il Ministero dell'Economia. Nella distribuzione del fondo di incentivazione, il 70% del fondo è commisurato in maniera proporzionale nei confronti dei lavoratori che sono considerati più produttivi solo ed esclusivamente perché più presenti. Quindi l'attribuzione del premio è legata esclusivamente alla presenza effettiva sul lavoro. Questo comporta che se il congedo per maternità non viene calcolato c'è una ricaduta nei confronti delle donne di tipo discriminatorio e di tipo negativo. Il giudice di Padova, molto correttamente nella sua motivazione, in entrambe le sentenze ha evidenziato l'assenza di una valutazione della produttività e ha sottolineato che non si può calcolare come assenza una assenza necessitata dal punto di vista sociale e anche dal punto di vista legislativo come il congedo di maternità. È un obbligo, quindi, non si può da una parte obbligare a rimanere a casa e dall'altra togliere i premi dando una patente di "improduttiva" nel momento in cui si svolge una funzione sociale importantissima.

### **Alida VITALE (Consigliera di Parità della Regione Piemonte)**

Volevo raccontarvi un altro caso che ha avuto un esito positivo contro un comune della cintura torinese, in cui nella valutazione della progressione di carriera uno degli elementi era la effettiva presenza. I dirigenti del comune dicevano che bisognava dare una valutazione della persona, che però non era stato possibile dare perché la signora era rimasta a casa in maternità.

Abbiamo fatto un'azione contro il comune che si era anche dotato di un piano di azione positiva (PAP), previsto dalla Legge, che prevedeva di adottare tutta una serie di comportamenti positivi soprattutto nella fase di valutazione del lavoro, anche in caso di assenza per maternità.

### **Marina CAPPONI (Consigliera di Parità della Regione Toscana)**

Questa è una sentenza molto recente. Banca, settore privato, contratto collettivo interpretato in modo distorto. Le uniche assenze che si escludono sono quelle volontarie, assenze facoltative o parentali. C'era una discriminazione di genere poiché questa regola veniva applicata solo alle donne.

Questa sentenza è interessante sia perché argomenta sui rapporti nelle imprese sia perché presenta un piano della rimozione della discriminazione che va al di là del consueto ed è fedele alle finalità della norma.

La Consigliera regionale accompagnava un gruppo di lavoratrici e rappresentava una discriminazione collettiva, non identificata da un punto di vista soggettivo. Da una parte c'era l'accoglimento della domanda individuale con la ricostruzione di tutte le carriere, delle singole lavoratrici che erano corse in giudizio. Poi l'azione collettiva che affiancava quella individuale è stata accolta e quindi è stato disposto un piano di rimozione in questo senso: individuazione dei discriminativi di tutte le lavoratrici a prescindere dalla loro partecipazione al giudizio. Obbligo della ricostruzione della carriera di tutte. Qui si comincia a lavorare bene.

Per finire ho un caso di discriminazione multipla. S. figlia di una famiglia rom si è voluta distaccare dal suo contesto e cultura. Ha acquisito le competenze di centralinista. Il nostro obiettivo era di farla lavorare in un centralino della provincia. Alla fine le abbiamo trovato un posto in azienda.

### **Alida VITALE (*Consigliera di Parità della Regione Piemonte*)**

Essere avvocate è fondamentale quando si ha anche il ruolo di Consigliere.

La nostra competenza specifica è di molto aiuto nell'intravedere l'azione discriminatoria, nel saper recuperare la contrattazione del settore, quale contratto collettivo nazionale o aziendale applicare, cosa offre il territorio e vedere come ci si rapporta con gli organismi preposti alla tutela antidiscriminatoria, come le associazioni sindacali. Ci deve essere una collaborazione molto stretta tra organizzazioni sindacali presenti sul territorio, consulenti del lavoro che hanno l'incarico da parte delle aziende di affrontare la problematica delle assunzioni e le progressioni di carriera ed i legali che svolgono questo tipo di ruolo e le consigliere di parità.

A questo proposito abbiamo fatto tanti protocolli di intesa su tutto il territorio nazionale.

Vi faccio l'esempio di una causa che ho seguito, di una apprendista con contratto a termine che, al termine dell'apprendistato, è rimasta incinta. Per questo motivo è stata licenziata, quando fino a poco prima le venivano fatti elogi per l'ottimo lavoro.

Questo è un classico caso di licenziamento lecito perché l'apprendistato era giunto al termine. Io provai a sostenere, assieme alla Consigliera provinciale di Torino, la discriminazione di genere dovuta al fatto che era rimasta incinta. L'esito fu favorevole, per questo dico che si deve sempre andare oltre!

Ho fatto dei corsi sul mio territorio per chi lavora negli uffici vertenze. Se non si fa questa analisi preventiva per cercare di capire se un certo comportamento è discriminatorio si fa un errore tecnico grave.

Occorre capire quali sono le differenze tra un licenziamento nullo e uno illegittimo e come siano diversi i risarcimenti. Spesso l'esito delle cause è una conciliazione di tipo economico. Se però si trovano persone desiderose di andare fino in fondo, credo che l'intervento delle Consigliere di Parità in giudizio sia molto efficace.

Nel nostro territorio, in tutti i tribunali, la nostra figura non è ancora sufficientemente conosciuta. Noi naturalmente offriamo un aiuto gratuito.

Non è che decidiamo di fare la causa con leggerezza anche perché ci rivolgiamo ad altri professionisti, che per noi Consigliere costituiscono un costo mentre per la lavoratrice assolutamente no.

Facciamo un lavoro di prevenzione molto lungo; un approccio alla questione con lo scopo di vedere se si trova la conciliazione. Un'azienda motivata a comprendere quelle che sono le ragioni portate avanti dalle Consigliere poi compie un'azione positiva.

Abbiamo anche l'obiettivo che queste situazioni che tuteliamo diventino poi stabili. È il primo passo di una tutela antidiscriminatoria: mettersi attorno ad un tavolo per ragionare sulle richieste legittime delle persone da noi assistite e tenere conto delle altrettanto legittime richieste che ci fanno le aziende.

Nel 2006 si sono presentati al nostro sportello 36 casi di cui 9 discriminazioni collettive e 25 individuali. Erano tutte discriminazioni per maternità, o perché avevano utilizzato i congedi parentali, alcune perché subivano molestie sessuali o psicologiche, altre per demansionamento.

Il primo impatto delle aziende è di spavento ma poi, dalla mia esperienza ho visto che in 95 casi su 100 si riesce a trovare un compromesso che va bene per entrambe le parti.

La maternità è il momento cruciale nelle discriminazioni!

Ma c'è anche il grande problema delle molestie, spesso connaturate al sesso, che si possono verificare in moltissimi modi.

Bisogna individuare se la molestia sessuale o psicologica è legata al genere, in qualche modo attinente al fatto che il soggetto è una donna. Il 90 per cento di queste molestie è legato al genere femminile ed in particolare alle assenze per maternità.

Ora vi espongo un caso: delle lavoratrici avevano già esposto una denuncia penale contro un responsabile della propria azienda che le aveva pesantemente molestate.

Erano due responsabili di un reparto presso l'aeroporto di Torino, imputati di maltrattamento di cinque lavoratrici con frasi lesive e umilianti.

Era in corso il giudizio penale presso il giudice delle indagini preliminari. L'avvocata delle lavoratrici mi chiamò per chiedermi se volevo intervenire in giudizio. Io ho tentato la costituzione di parte civile nel processo penale sostenendo che la Consigliera di Parità ha un interesse pubblico a che le discriminazioni sessuali in ambiente di lavoro non abbiano più luogo.

Con un atto molto studiato (io non faccio cause penali e mi sono fidata ciecamente di questa avvocatessa che già difendeva le lavoratrici) abbiamo sostenuto che la nostra funzione è proprio quella di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e che anche comportamenti così gravi che avvengono all'interno del lavoro, come le molestie, sono atti discriminatori che devono essere sanzionati. Forse abbiamo avuto fortuna perché il giudice era una donna e bisogna sottolinearne la diversa sensibilità. Il GIP ha fatto una bella ordinanza sostenendo che l'atto era assolutamente ammissibile per gli scopi istituzionali di cui è portatrice la Consigliera di Parità nel suo settore di competenza di tutela della salute e della dignità personale.

Le Consigliere hanno questo dovere di promozione dei principi di parità, di non discriminazione sessuale e quindi il GIP ha ammesso la costituzione di parte civile della Consigliera. Il processo è finito con il patteggiamento dei due imputati che non costituisce giuridicamente un'ammissione di colpa, ma se uno paga una multa per evitare una condanna evidentemente qualcosa ha commesso.

Prossimamente ci sarà il ricorso in Cassazione in cui gli imputati contestano la presenza della Consigliera di Parità nel processo penale perché non avrebbe un interesse da cui risulti un danno diretto che le permetta in un processo di costituirsi come parte civile, ma avrebbe soltanto la possibilità di intervenire per richiedere un danno civilistico. Vedremo se avremo il riconoscimento della legittimazione nei processi penali perché il Codice delle Pari Opportunità non lo prevede.

A volte si richiede l'intervento della Consigliera di Parità quando ci sono già delle trattative in atto, per potere chiedere di più economicamente. Non è proprio questo il ruolo della Consigliera. Ci sono stati dei casi di molestie veramente gravi che sono stati conciliati con davvero tanti soldi. È raro arrivare ad avere una sentenza perché molte sono le conciliazioni che si riescono ad ottenere. L'importanza della nostra presenza in giudizio è data dalla possibilità per il giudice di obbligare le aziende a fare un'azione posi-



tiva: oltre a chiedere che venga eliminata la ragione della discriminazione, il demansionamento, la mancata concessione del part-time, cioè eliminare l'effetto negativo che costituiva la discriminazione di genere, occorre pensare quale possa essere un'azione positiva da far fare all'azienda per far sì che diventi un caso esemplare.

Questo è il riconoscimento che la Consigliera può avere anche dopo la sentenza: ad esempio, la distribuzione del Codice Pari Opportunità a tutti i dipendenti unitamente alle buste paga in modo che venga conosciuta una Legge di parità, accompagnata da un'assemblea a spese dell'azienda in cui la Consigliera vada a spiegare quello che prevede il codice, si ha così una duplice funzione: una funzione informativa con la illustrazione della norma e una funzione promozionale della figura della Consigliera che va a spiegare come funziona l'istituzione.

Nei casi di molestie psicologiche, il supporto psicologico di counselling è molto importante in quanto spesso la Consigliera non è in grado di affrontare la questione dal punto di vista psicologico e si avvale di strutture private. Invece i codici etici delle aziende prevedono una figura che all'interno dell'ente debba affrontare le tematiche di molestie psicologiche nei luoghi di lavoro e lì è fondamentale che sia prevista questa figura (consulente di fiducia) per la risoluzione dei casi in cui il diritto non può e non deve arrivare. Va comunque detto che esiste un'ignoranza, nel senso di ignorare, sull'argomento della discriminazione di genere in ambito lavorativo anche da parte di alcuni giudici del lavoro, di alcuni avvocati, nelle organizzazioni sindacali dove non è una priorità. Un aneddoto: telefona una signora che avvisa che non le è stato confermato un contratto a tempo determinato perché è incinta. La Consigliera di Parità parla con il dirigente, dopo essersi presentata, e lo stesso le conferma che la politica dell'ente è quella di non rinnovare il contratto a termine se la donna è incinta. Questo ci fa capire quanto l'ignoranza regni sovrana, in quanto solo pochissimi sanno chi sia la Consigliera di Parità e cosa sia una discriminazione di genere.

### **Lucia BASSO (Consigliera regionale di Parità del Veneto)**

Purtroppo anche la pubblica amministrazione ignora la figura della Consigliera di Parità, come vedremo nel prossimo appuntamento.

Volevo sottolineare l'importanza tanto della contrattazione e regolamentazione di orari di lavoro, turni, salari, produttività, valutazione della qualità della prestazione, salario accessorio, tanto di fare rete con tutti i soggetti che

si occupano di questa materia nel territorio. È proprio la rete di specialisti che, muovendosi sinergicamente, sostiene in modo efficace le vittime: dal mediatore dei conflitti alla consigliera di fiducia, alla consigliera di parità, ai rappresentanti sindacali, agli avvocati, agli psicoterapeuti. Perché ci sono dei casi complessi e pericolosi dal punto di vista dell'identificazione e valutazione del danno psicologico che producono nelle vittime, ma anche dell'impatto sulle persone che accolgono e portano in giudizio il caso, che hanno bisogno di un lavoro interdisciplinare ed integrato fra le varie competenze. E questo introduce la questione relativa al metodo della presa in carico del caso ed all'azione da intraprendere sino alla conclusione. Ultimo aspetto, da non trascurare, è la individuazione del danno psicosociale, il danno alla salute e alla realtà familiare. Non sono rari i casi di separazione e di divorzio, con le conseguenze che influiscono anche sui bambini. È importante analizzare gli aspetti ed i risultati in maniera complessiva, perché non si tratta mai di un caso esclusivamente giuridico.

### **Tatiana BIAGIONI (*Consigliera di Parità della Provincia di Milano*)**

Dei vari casi che sono stati trattati dal 2002 a oggi ho scelto 3 casi: un caso di discriminazione al momento dell'accesso al lavoro, un caso di licenziamento discriminatorio ed un caso di demansionamento al momento del rientro al lavoro dal congedo di maternità. In tutti e tre i casi la criticità riguarda la gravidanza e la maternità. Nella mia esperienza in qualità di Consigliera di Parità della Provincia di Milano, considerando le denunce pervenute al mio ufficio, le statistiche riportano che il 95% dei casi di discriminazione di genere sono legati alla gravidanza ed alla maternità.

Il primo caso riguarda una discriminazione nell'accesso al lavoro. Purtroppo il Giudice ha deciso con sentenza il rigetto del ricorso. Attualmente la lavoratrice e la Consigliera di Parità hanno promosso ricorso avanti alla Corte di Appello.

Il caso A. riguarda il settore assicurativo. Questa lavoratrice è stata assunta con un contratto di prestazione di lavoro temporaneo prorogato più volte per complessivi 4 anni.

I tempi sono molto importanti per comprendere appieno le caratteristiche di questo caso. Il 30 gennaio la lavoratrice viene convocata con un'altra collega che ha la stessa sua storia lavorativa e ad entrambe viene annunciata l'assunzione a tempo indeterminato per un progetto ben definito ed individuato. Le mansioni peraltro erano molto simili a quelle svolte

in precedenza presso la stessa società. Questo incontro avveniva con il responsabile della selezione del personale dell'azienda che annunciava l'assunzione a tempo indeterminato.

Successivamente, le due lavoratrici si incontravano con un'altra incaricata dell'ufficio selezione e nel corso di questo incontro, che avveniva nella stessa giornata, venivano comunicati alle due lavoratrici gli orari del rapporto di lavoro, i benefit a loro riconosciuti e la partecipazione ad un corso di formazione che sarebbe iniziato 2 giorni dopo. Viene al contempo richiesto alle due lavoratrici di accettare immediatamente l'assunzione a tempo indeterminato. Tutto avviene verbalmente e, alle ore 14.00, le lavoratrici accettavano l'assunzione. Lo stesso giorno le lavoratrici incontravano il responsabile del progetto e rientrano nella sede ove da anni prestavano attività lavorativa con contratto di lavoro interinale e incontravano la persona che era stata la loro responsabile fino a quel momento, la quale faceva loro i complimenti per l'assunzione e le invitava a sgombrare la vecchia scrivania. Peraltro l'assunzione delle due lavoratrici veniva annunciata anche a tutti i presenti, colleghi delle lavoratrici.

Il 1° febbraio le lavoratrici venivano condotte in un centro di analisi privato per una visita preassuntiva. Le analisi richieste erano le seguenti: il prelievo del sangue, l'analisi delle urine, la visita oculistica e la visita audiometrica. Veniva inoltre comunicato alle lavoratrici che il corso di formazione sarebbe iniziato il 5 febbraio in luogo del 2 febbraio.

Il 4 febbraio le lavoratrici venivano convocate presso l'ambulatorio medico dell'azienda per una visita e per la valutazione dei risultati delle analisi preassuntive. Il medico aziendale chiedeva alle lavoratrici se amassero i bambini, così come nei moduli da compilare ad opera delle lavoratrici, veniva richiesta la data delle ultime mestruazioni (anche questo è un elemento che in giudizio è stato evidenziato come circostanza di particolare importanza: è infatti surreale che a due impiegate che lavorano da anni presso l'azienda, venga fatta una domanda di questo genere). Si consideri che, su questo prestampato, vi erano domande di vario genere, anche in merito alla situazione cardiologica, respiratoria ecc. Il medico però chiede informazioni solo in merito alla parte relativa alle mestruazioni. Anche la parte audiometrica risulta non compilata. La lavoratrice dichiara in tale documento di aver avuto l'ultima mestruazione il 15 gennaio di quell'anno. Il medico sosterrà, successivamente, di aver fatto durante questa visita il controllo di routine cioè il cosiddetto "riflesso di Giordano" (e anche questa è una cosa fondamentale in questa causa, cioè il medico sostiene di aver

eseguito una particolare manovra nella zona lombare della lavoratrice la quale avrebbe reagito con un grido di dolore). La lavoratrice sostiene che non è stato fatto niente di simile.

Il 5 e 6 Febbraio sono due giorni che trascorrono senza notizie. Non si parla più di corso di formazione, l'azienda non comunica alcunché. Le due lavoratrici continuano ad occupare la loro vecchia postazione e continuano ad essere presenti presso la compagnia senza fare alcunché, con il computer completamente vuoto dato che, in tale ufficio, si attendeva l'arrivo di due nuovi impiegati che avrebbero sostituito le lavoratrici assunte ed impegnate in altro progetto.

Il 6 di febbraio viene richiesta la ripetizione dell'analisi delle urine solo per A. È documentale che A non ha alcuna anomalia nell'analisi delle urine, cioè sono analisi delle urine assolutamente perfette. Mentre l'altra collega ha un problema di tracce di emoglobina nelle urine. È circostanza pacifica che l'esame delle urine viene fatto ripetere, la mattina del 7 febbraio, solo ad A.

Nel pomeriggio viene comunicata la necessità di svolgere un test psicoattitudinale, test di cui non si era mai parlato prima. Il 7 febbraio si svolge il test. A. non lo supera, mentre la collega viene regolarmente assunta. Solo in questo momento alla lavoratrice viene il sospetto di aspettare un bambino e decide di eseguire un test di gravidanza che conferma tale circostanza. A. chiede di avere l'accesso ai risultati delle analisi eseguite dal medico aziendale e, dalle risultanze di tale indagine, scopre che, a detta del medico aziendale, è stato praticato il test che è chiamato "riflesso di Giordano". La lavoratrice, si ripete, ha sempre dichiarato di non essere stata sottoposta a tale test.

A. si rivolge alla Consigliera di Parità e si svolge un incontro con la Compagnia. La compagnia di assicurazioni sostiene che la mancata assunzione è dovuta alla non idoneità emersa nel corso del test psicoattitudinale. Si evidenzia che, nello stesso periodo, vengono assunti 13 lavoratori interinali ai quali non viene richiesto lo svolgimento di alcun test psicoattitudinale.

A. decide di agire in giudizio. Si tratta di un giudizio ordinario, promosso con ricorso ex art. 414 c.p.c. Si chiede che il Giudice accerti che tra le parti si è perfezionato il contratto di lavoro, si richiede che il Giudice condanni la compagnia ad inserire la lavoratrice nel posto di lavoro, con il pagamento di tutte le retribuzioni; ovvero si chiede di costituire di diritto un contratto di lavoro subordinato tra le parti, oltre al risarcimento dei danni che ha subito questa lavoratrice a causa dell'illegittimo comportamento aziendale.

La vicenda ha dell'incredibile. La lavoratrice era già stata assunta, non vi

era nessun dubbio da questo punto di vista. È successo qualcosa che ha fatto cambiare idea all'azienda e questo qualcosa, ad avviso della ricorrente e della Consigliera di Parità, era la gravidanza. Peraltro si evidenzia che l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori vieta controlli o accertamenti da parte di medici di fiducia dei datori di lavoro.

A seguito del deposito del ricorso ex art. 414 c.p.c., ad opera dell'avvocata che assiste A., viene designato un Giudice e fissata un'udienza. La compagnia di assicurazioni, citata in giudizio, deve costituirsi con una memoria 10 giorni prima dell'udienza fissata. Stesso termine di costituzione vige per la Consigliera di Parità. Quello della Consigliera di Parità è un intervento *ad adiuvandum*, al fianco della lavoratrice.

Vi ricordo che, in tema di discriminazioni di genere, la struttura logico-giuridica presuppone un elemento di comparazione: vi è chi subisce una discriminazione a causa del proprio sesso ed un lavoratore dell'altro sesso che risulta, al contrario, avvantaggiato. Vi è però un'importante eccezione a tale regola, ed è il caso della discriminazione legata alla gravidanza ed al puerperio.

La Corte di Giustizia europea, con giurisprudenza costante, ha sempre sostenuto che un trattamento sfavorevole che colpisce una lavoratrice a causa del suo stato di gravidanza o di maternità, costituisce di per sé una discriminazione diretta per ragioni di sesso, per l'evidente motivo che solo la donna partorisce un bambino. Questo lo evidenzio in quanto, con ordinanza emessa pochi mesi fa, un Giudice del Tribunale di Milano-Sezione lavoro, ha sostenuto che una discriminazione legata alla maternità non è una discriminazione di sesso.

Nel caso di specie la discriminazione, legata alla gravidanza, è senza dubbio una discriminazione di sesso. Anche la nostra Corte di Cassazione ha fatto proprio questo principio in un caso di discriminazione legato alla gravidanza e dice così: "Non vi è alcuna norma che imponga alla lavoratrice gestante di far conoscere al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza prima dell'assunzione. L'accoglimento o la diversa opinione condurrebbe a ravvisare nello stato di gravidanza e puerperio un ostacolo nell'assunzione al lavoro della donna."

Nel mio territorio vi sono innumerevoli casi di donne licenziate nel periodo di prova nel momento stesso in cui dichiarano di essere in stato di gravidanza. In primo luogo osservo che le donne spesso comunicano immediatamente al datore di lavoro il proprio stato, anche quando non vi sono problematiche legate al tipo di mansione svolta in relazione allo stato

di gravidanza. Al tempo stesso osservo che l'immediata reazione del datore di lavoro a tale comunicazione è quella di licenziare sistematicamente la donna per i motivi più diversi.

Non dimentichiamoci che la discriminazione è sempre occulta, molto raramente emerge la vera motivazione dei comportamenti aziendali. Quando si licenzia una donna in stato di gravidanza durante il periodo di prova, la motivazione è legata ai motivi più disparati, mai naturalmente esplicitata quella legata a ragioni di sesso.

Per ritornare al caso di A., la vera motivazione della mancata assunzione della lavoratrice emerge attraverso una faticosa ricostruzione dei fatti, ma la motivazione ufficiale – anche in questo caso – è chiaramente diversa: nel caso che stiamo trattando è il mancato superamento di un test psicoattitudinale.

Questa è una controversia molto delicata. Abbiamo molti precisi elementi che fanno ritenere che la mancata assunzione di A. sia dovuta alla circostanza che la signora era in stato di gravidanza, non certamente prove inconfutabili.

La regola dell'art. 40 del Decreto Legislativo 198/2006 stabilisce che, in caso di discriminazioni di sesso, la parte che è discriminata deve portare all'attenzione del giudicante tutta una serie di elementi di fatto precisi e concordanti. A fronte dell'esistenza di tali elementi di fatto si attiva un meccanismo di parziale inversione dell'onere della prova per cui sta alla controparte, a colui che ha discriminato, provare che non vi è stata discriminazione. Quindi, è necessario capire se questi elementi che A. porta all'attenzione del giudicante sono sufficienti affinché spetti poi alla compagnia di assicurazioni provare che non ha discriminato la lavoratrice.

C'è una famosa sentenza della Corte di Giustizia europea che si chiama "Danfos" che dice: "la tutela contro la discriminazione rischierebbe di rimanere una vuota enunciazione verbale ove la vittima della discriminazione dovesse risultare gravata dall'onere di fornire la prova piena. Dal momento in cui una prova del genere risulterebbe nella generalità dei casi impossibile riguardando fatti o documenti che sono tipicamente conoscibili in maniera esauriente soltanto dal datore di lavoro" (si pensi all'effettuazione in forma occulta di un test di gravidanza). Alla ricorrente si può soltanto chiedere di fornire indizi significativi della discriminazione lamentata a fronte dei quali l'onere della prova della sussistenza della discriminazione si sposta sul convenuto.

La regola della parziale inversione dell'onere della prova non è coincidente con la prova presuntiva così come prevista dal nostro codice civile:

si tratta di qualcosa di diverso, che rafforza la posizione processuale della persona discriminata.

Il Giudice può ammettere nella prova presuntiva soltanto presunzioni gravi, precise e concordanti. Nel caso della discriminazione di genere sono sufficienti elementi precisi e concordanti, anche non gravi. Noi dobbiamo capire se gli elementi di fatto, portati all'attenzione del Giudice, sono precisi e concordanti.

Noi riteniamo di sì; non solo sono precisi e concordanti ma, a nostro avviso, sono anche di assoluta gravità. Certo è che quando l'azienda si è costituita in giudizio ha esibito i test delle urine cui ha sottoposto la lavoratrice, ed in ambedue i casi non risultava un test di gravidanza: dalla documentazione risulta eseguita una semplice analisi delle urine e quindi, dal punto di vista documentale, non è mai stato eseguito un test di gravidanza.

Ora analizziamo punto su punto gli elementi in nostro possesso nel caso di specie, per vedere se sono sufficienti per far spostare l'onere della prova. Poi vedrete che, in questo caso, il giudicante da una parte sostiene che gli elementi sono stati sufficienti a provocare l'inversione dell'onere della prova, poi però si arriva ad una conclusione diversa da quella che ci saremmo aspettati.

Questi gli elementi. Innanzitutto le analisi eseguite da un medico di fiducia presso strutture sanitarie private forniscono, naturalmente, una garanzia di correttezza molto inferiore rispetto a quelle eseguite presso una struttura pubblica. Pensate che una primaria compagnia di assicurazioni utilizza regolarmente strutture private che incarica di svolgere tutte le analisi da eseguire sui propri assicurati o su soggetti che sono stati danneggiati dagli assicurati stessi. Pensate al legame che ci può essere tra una struttura di questo genere e la compagnia assicurativa.

La compagnia di assicurazioni ha incaricato proprio una struttura privata per l'esecuzione del test delle urine. Quindi, secondo noi, questa è una prima circostanza di fatto da valutare.

È noto che attraverso l'esame delle urine è possibile procedere all'accertamento dello stato di gravidanza, in questo caso, sempre a mio avviso, avvenuto all'insaputa della lavoratrice. Nel caso di specie due candidate all'assunzione sono state sottoposte all'esame delle urine: alla signora R., nonostante fossero state evidenziate anomalie nell'esame, non è stata richiesta ripetizione, alla signora A., che aveva un esame perfetto, è stata chiesta una ripetizione da parte del medico dell'azienda, peraltro nipote dell'amministratore delegato.

Dopo l'effettuazione di questo secondo esame delle urine viene richiesta l'esecuzione di un test psicoattitudinale; non solo di questo test non era mai stata fatta parola prima, ma addirittura gli altri 13 assunti in quel periodo non lo hanno mai eseguito.

Ed ancora: come mai dopo tre valutazioni positive, dopo anni di lavoro in compagnia, improvvisamente è necessario fare un test psicoattitudinale che è così rilevante che porta alla mancata assunzione della lavoratrice?

Infine un altro dubbio: quale nesso intercorre tra una qualsiasi patologia rilevabile da un'analisi delle urine e le mansioni che doveva svolgere la ricorrente? Per altro, si ribadisce, nessuno dei 13 lavoratori assunti successivamente è stato sottoposto al test psicoattitudinale al cui esito la convenuta pretende di imputare la mancata assunzione della ricorrente.

Ad avviso della Consigliera di Parità, la società convenuta doveva dimostrare che gli esami delle urine sono esami clinici previsti sia per i maschi che per le femmine, doveva dimostrare quali sono gli accertamenti clinici che si vogliono raggiungere con l'esame delle urine, qual è il rapporto di questi accertamenti con le mansioni che si richiedono al lavoratore o alla lavoratrice e perché i test psicoattitudinali sono stati richiesti solo alla ricorrente e alla signora R.

Peraltro si evidenzia che tali test sono risultati difficilmente intelleggibili e non paragonabili fra di loro, quindi non è stato possibile capire perché A. non aveva superato il test, né confrontarlo con il test della collega. Quanto alle conseguenze del comportamento discriminatorio della convenuta, la Corte di Giustizia ha più volte sottolineato che le sanzioni nei confronti di violazioni del divieto di discriminazione per ragioni di sesso devono essere adeguate, effettive e dotate di efficacia deterrente.

La sentenza. Un primo Giudice ha ammesso ed esperito tutte le istanze istruttorie, poi il giudicante è cambiato. Il Giudice in sentenza dichiara: "Stante l'inversione della prova prevista dalla Legge, a fronte di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di fatti, patti o comportamenti discriminatori in ragione di sesso, spettava alla società provare l'assenza della discriminazione".

Il Giudice ammette, quindi, che la lavoratrice e la Consigliera di Parità hanno fornito una serie di elementi precisi e concordanti, tanto che l'onere della prova di dimostrare la mancata discriminazione spetta all'azienda.

Al tempo stesso, però, ritiene sufficienti gli elementi forniti dall'azienda ed in particolar modo la documentazione relativa al test delle urine e soprattutto i test psicoattitudinali. Nelle analisi, infatti, non c'è traccia del test di gravi-



danza e, in base ai test psicoattitudinali, sebbene non siano assolutamente comprensibili né comparabili tra di loro, A. non è idonea.

Il ricorso in appello si basa proprio sul fatto della totale impossibilità di controllo del test psicoattitudinale.

Prima di passare al secondo caso desidero sottoporre alla vostra attenzione l'interpretazione fornita dal Giudice in relazione all'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori. Tale norma, secondo il giudicante, trova applicazione solo nei confronti di coloro che sono già assunti.

A tale riguardo, ad avviso della ricorrente e della Consigliera di Parità, tale articolo si riferisce anche ai lavoratori da selezionare per l'assunzione. Riflettiamo, a tal proposito, sull'art. 35 della Costituzione. Vi si afferma che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, questo non significa che non tuteli in alcun modo coloro che cercano lavoro o che stanno per immettersi nel mondo del lavoro.

Ugualmente l'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori, quando parla di divieto d'indagine sulle opinioni, si riferisce anche all'opinione dei lavoratori che si intende assumere, che non possono certo essere selezionati sulla base delle opinioni personali o per motivi religiosi o sindacali.

Quindi, il termine lavoratore dovrebbe essere inteso in senso ampio, comprendendo anche coloro che sostengono selezioni al fine dell'assunzione.

Il secondo caso riguarda un licenziamento. Abbiamo parlato oggi dell'importanza di riconoscere una discriminazione di genere: dovrebbe riconoscerla il lavoratore discriminato, dovrebbero riconoscerla i sindacalisti presenti in azienda, gli uffici vertenze delle organizzazioni sindacali e dovrebbero riconoscerla gli avvocati. La questione è evidentemente di fondamentale importanza: in alcune situazioni riconoscere o non riconoscere una discriminazione, agire in giudizio prospettando o meno la nullità di un licenziamento discriminatorio "fa la differenza" per un lavoratore ed è una differenza molto importante.

Il secondo caso che vi illustro riguarda una dirigente, la signora P. Voi sapete che ai dirigenti, in caso di licenziamento, non si applica l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ma nel caso di un licenziamento discriminatorio tale regola cambia e, anche alla dirigente, si applica l'articolo 18 con la reintegra ed il risarcimento del danno che ne consegue. Stessa cosa, abbiamo visto, per tutti quei lavoratori ai quali si applica, in caso di licenziamento, la tutela obbligatoria (in aziende con meno di sedici dipendenti).

P. è assunta nel 2002 da una grande azienda con il ruolo di responsabile tecnico di area, caso abbastanza raro, nel panorama italiano, di una dirigente

donna. Svolge mansioni di carattere commerciale, ha la responsabilità dello sviluppo del business, è una dirigente molto stimata in azienda. Si assenta dal lavoro da gennaio 2002 a marzo 2003 per una gravidanza.

Il 22 marzo del 2003 riceve una telefonata da un componente del consiglio di amministrazione – telefonata poi smentita dall’azienda – in cui le viene comunicato che, dall’inizio della gravidanza, P. era diventata un mero costo per l’azienda e che se voleva fare la mamma doveva dare le dimissioni, lasciando il posto ad un altro lavoratore, eventualmente diventando consulente. La lavoratrice replica per iscritto a questa affermazione ricevendo la risposta dal componente del consiglio di amministrazione dal seguente tenore: “l’unico elemento di disagio per l’azienda è stata la sua presenza in azienda che vuoi per la maternità prima e per i problemi conseguenti dopo derivanti dalle normali questioni di un piccolo appena nato, spesso è venuta a mancare e questo non può che creare disagio all’azienda vista la sua qualifica, la sua posizione in azienda e solo in tal senso sono disponibile a trovare una soluzione che sia di reciproca soddisfazione”.

Tale dichiarazione formulata per iscritto ci ha notevolmente aiutato ad avere un risultato positivo nella vertenza in oggetto.

Dopo questa e-mail la lavoratrice si assenta per tre mesi a causa di una malattia del bambino: nuovamente contattata dal medesimo componente del consiglio di amministrazione ancora una volta le viene chiesto di lasciare l’azienda. La lavoratrice rifiuta, rientra al lavoro, ma si trova in una situazione di assoluta inoperosità.

Successivamente, la lavoratrice subisce un infortunio al ginocchio e, al rientro, trova una lettera di licenziamento a seguito di una asserita riorganizzazione aziendale e conseguente soppressione della mansione a suo tempo assegnata alla lavoratrice. Considerate che la riorganizzazione a cui l’azienda si riferisce nella lettera di licenziamento risale al 2004: l’azienda ha dapprima cercato di convincere la lavoratrice ad accettare un incentivo all’esodo, a seguito del rifiuto di P. decidono di privarla di ogni mansione nel tentativo di estorcerle le dimissioni ed infine, fallito ogni tentativo, decidono per il licenziamento.

La lavoratrice impugna il licenziamento, chiede l’accertamento del licenziamento discriminatorio con applicazione dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Peraltro l’azienda si è costituita in giudizio senza allegare o dedurre elementi atti a provare che il licenziamento non era dovuto a motivi discriminatori.

Il Giudice non ha ammesso le prove dedotte dalla controparte ed ha invitato le parti alla discussione. La società, in sede di discussione, insisteva sulla motivazione legata alla riorganizzazione aziendale, ammettendo che essa era datata 2004, ma che comunque la lavoratrice non era stata licenziata prima, in quanto si trovava nel periodo di tutela (il figlio non aveva ancora compiuto l'anno di età).

In questo caso formalmente siamo di fronte ad un licenziamento legittimo, di fatto però, analizzando le circostanze ci si accorge che vi sono elementi precisi e concordanti che comportano l'inversione dell'onere della prova rispetto alla natura discriminatoria di questo licenziamento.

La Consigliera di Parità interviene in giudizio sostenendo, sulla questione dell'inversione dell'onere della prova, che anche in questo caso esistono circostanze di fatto precise e concordanti tanto da permettere l'inversione dell'onere della prova.

Insistiamo inoltre anche sul fatto che l'azienda non ha richiesto, nella propria costituzione, di provare che non ha discriminato, ed è pertanto decaduta dal farlo: l'azienda non può provare circostanze di fatto che non ha chiesto di provare nel primo atto introduttivo del giudizio.

Il Giudice ha deciso per la reintegra della ricorrente nella posizione lavorativa. Per quanto riguarda le motivazioni di questa sentenza, il Giudice sostiene che il licenziamento è formalmente motivato dalla necessità di sopprimere la posizione di lavoro ricoperta dalla lavoratrice, però la parte convenuta non ha provato l'effettiva sussistenza del motivo addotto e soprattutto il nesso di causalità tra la soppressione del lavoro ed il licenziamento.

Questo elemento doveva essere dedotto dall'atto introduttivo del giudizio.

Il Giudice sostiene che è una circostanza pacifica l'avvenuta riorganizzazione aziendale, ma questa riorganizzazione aziendale, come ammette l'azienda, era una riorganizzazione che era avvenuta nel 2004 e, quindi, molto precedente al licenziamento della lavoratrice. Alla luce di tale osservazione, sostiene sempre il Giudice, deve ritenersi inesistente il nesso causale tra il dedotto motivo ed il licenziamento della ricorrente.

Il Giudice sostiene, inoltre, che il licenziamento è stato intimato dopo oltre sei mesi dalla scadenza del periodo di tutela delle lavoratrici madri e quindi anche tale ulteriore motivazione dedotta dall'azienda non è fondata: la lavoratrice infatti era stata presente in azienda anche successivamente al rientro dopo il compimento dell'anno di vita del bambino. Nella sentenza, dunque, il Giudice afferma che nel concetto di discriminazione basata sul sesso va annoverata sicuramente anche la discriminazione collegata allo

stato di gravidanza, maternità, come risulta alla giurisprudenza della Corte di Giustizia della UE; peraltro esiste una direttiva della Comunità Europea che prevede che un trattamento meno favorevole riservato alla donna per ragioni collegate alla gravidanza o congedo per maternità costituisce una discriminazione di genere.

Il Giudice inoltre afferma che, in base alla regola dell'inversione dell'onere della prova nelle controversie in materia di discriminazioni per ragioni di sesso, compete al datore di lavoro provare che il comportamento adottato nei confronti delle lavoratrici in gravidanza non sia viziato da discriminatorietà. Nel caso in esame la società non ha fornito tale prova e dalla documentazione in atti emergono gravi indizi a sostegno della natura discriminatoria del recesso quali: la comunicazione mail che abbiamo citato, la circostanza che, quando P. è rientrata in azienda, la lavoratrice è "sparita" dall'organigramma, il totale demansionamento subito al rientro dalla gravidanza. A seguito della gravidanza spesso le lavoratrici sono costrette all'inattività. Per tali motivi, dato che l'articolo 3 della Legge 108 del 90 estende ai licenziamenti nulli, in quanto discriminatori, le conseguenze sanzionatorie previste dall'articolo 18, la lavoratrice viene reintegrata.

L'ultimo caso di cui vorrei brevemente parlare riguarda una lavoratrice di Telecom, una venditrice, una brava venditrice che otteneva ottimi risultati economici. L'azienda, al momento del rientro al lavoro della lavoratrice dopo una gravidanza, ha deciso di privarla della mansione, di non affidarle un portafoglio clienti. Alla lavoratrice è stato assegnato un lavoro di inserimento dati: peraltro il fenomeno delle donne che, al rientro dalla maternità, trovano tutti i loro effetti personali in uno scatolone, non trovano più scrivania, non trovano più computer, non trovano più le loro mansioni, non trovano più il loro lavoro, è un caso veramente frequente. Tantissime sono le donne che vengono a lamentare una situazione del genere avanti alla Consigliera di Parità.

Il nostro caso riguarda una lavoratrice molto stimata che, tornata al lavoro dopo la gravidanza e la maternità, scopre che non le verranno più affidate le mansioni che svolgeva in precedenza. Cerca di sopportare, va avanti, riesce dopo lungo tempo a ottenere la restituzione delle mansioni precedenti la gravidanza; lavora, lavora bene, ottiene tutti gli obiettivi, tutti i risultati, ottiene i premi di produzione, ottiene una promozione ma, in quel momento, dichiara di attendere il secondo bambino.

Voglio evidenziare che se la prima gravidanza provoca danni alle lavoratrici, la seconda crea sfaceli, la terza non ne parliamo.

Quindi, tornata al lavoro dopo la seconda maternità, la lavoratrice non ottiene la promozione, le viene nuovamente tolto il portafoglio clienti.

Dopo una causa lunghissima e una complessa istruttoria, il Giudice valuta gli elementi di fatto dedotti dalla lavoratrice e dalla Consigliera di Parità, indizi precisi e concordanti di una discriminazione di genere. Anzi, il Giudice sostiene che sono indizi gravi, soprattutto alla luce degli elementi temporali che fanno coincidere ogni demansionamento con il rientro dalla maternità. L'azienda è stata condannata ad un risarcimento danni piuttosto consistente, oltre 70.000 Euro per questa lavoratrice, che è stata riammessa nel ruolo e nelle mansioni di competenza con condanna alle spese di giudizio sia della lavoratrice che della Consigliera di Parità.

Dal 2002 ad oggi sono circa una ventina i casi che hanno portato all'intervento in giudizio della Consigliera di Parità. Per alcuni di essi sono state siglate conciliazioni molto interessanti.

Vorrei concludere rilevando che ritengo sia necessario che, anche attraverso vertenze giudiziali, emerga e venga dichiarata la discriminazione di genere che, nel nostro Paese, costituisce una "pratica" molto diffusa.

### **Marina CAPPONI (*Consigliera di Parità della Regione Toscana*)**

Posso illustrare molto velocemente alcuni casi che ci sono capitati e che sono abbastanza numerosi come tipologia. Uno era anteriore al 196 e quindi con l'utilizzo del rito previsto dall'articolo 700 del codice di procedura civile. Questo era un caso iniziato con il ricorso in via d'urgenza di fronte al giudice del lavoro per il cosiddetto "innamoramento molesto". Quindi non c'era una connotazione strettamente sessuale della molestia ma era proprio la molestia connotata da un corteggiamento ossessivo da parte di un collega, senza atti molesti in modo diretto, non molestie sessuali ma molestie connesse al sesso. L'esempio tipico è la richiesta di fotografie in costume da bagno o le interrogazioni circa il rapporto con il marito, gli inviti reiterati ad uscire insieme, e così via e poi alla fine un comportamento ossessivo e anche violento nel momento del rifiuto.

Significativo è stato il provvedimento del Giudice che con la propria ordinanza ha disposto l'allontanamento del molestatore: è una cosa relativamente rara. L'ordinanza poi ebbe un rilievo di stampa notevolissimo a livello nazionale. Il provvedimento disponeva che l'azienda provvedesse al trasferimento di lui anziché di lei. Poi è andata a finire che è stata lei ad andarsene in un'altra filiale e la situazione in sede di giudizio di merito si è

ricomposta con un verbale di riconciliazione che sanciva e avvallava questo tipo di situazione ormai tranquillizzata.

Ci sono una serie di casi di molestia sessuale conclamata, che una volta si potevano definire atti di libidine violenta, che oggi sono appunto le ipotesi lievi della violenza sessuale che attraverso la querela della lavoratrice sono approdati all'udienza preliminare con patteggiamento o addirittura giudizio abbreviato, o rinvio a giudizio. In questo alveo si innesta il giudizio del lavoro sulla base dell'articolo 2087 del codice civile con la richiesta di riconoscimento del danno biologico che va in qualche maniera documentato dal punto di vista medico, con certificazione, e che generalmente ottiene attenzione e ascolto anche quando il molestatore non è il datore di lavoro ma è il collega, il socio, la figura, anche un terzo, che in azienda agisce in questa maniera illecita e l'azienda non protegge la dignità morale e l'integrità psicofisica della lavoratrice. Generalmente sono donne, è raro abbastanza il caso della molestia indirizzata a soggetti di sesso maschile, tranne l'ipotesi di omosessualità che sono molto rare. E in questi casi appunto la sentenza di riconoscimento, specialmente se c'è un penale alle spalle, è abbastanza scontata. Quindi è frequente che si concili in maniera monetariamente molto interessante con un verbale di conciliazione.

### **Alida VITALE (*Consigliera di Parità della Regione Piemonte*)**

Io volevo raccontare un caso che non è ancora arrivato alla conclusione. Sto seguendo un caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro e poi di mobbing conseguente alla denuncia di molestie. Rappresenta un classico delle situazioni che noi Consigliere vediamo. Una persona resiste alle molestie sessuali, magari per lungo tempo fin quando non scoppia, fin quando non comincia a star male, fin quando queste molestie diventano insopportabili. Allora denuncia le molestie ai responsabili i quali sono tenuti ad agire in base all'art. 2087 del codice civile cioè alla norma che obbliga il datore di lavoro a tutelare l'integrità psicofisica dei propri dipendenti. Il responsabile aziendale minimizza questa denuncia e non prende gli opportuni provvedimenti per tutelare la persona, anzi le dice "ma lei è grande, sono solo complimenti ... ma perché se la prende, ma non si offenda ...".

Questo è il caso in cui proprio il responsabile, il diretto capo con il quale la signora lavorava, la invitava ricorrentemente ad uscire, le diceva "tanto tuo marito non lo verrà a sapere ... vieni con me" la invitava fuori a mangiare, a prendere il caffè. La signora ogni volta dice di no. Una volta (lei è la sua

segretaria) resta da sola in stanza con lui, lui le mette le mani sul seno e lei scappa via piangendo, esce fuori ed alcuni la vedono piangere.

Con questo fatto siamo riuscite a dimostrare, quantomeno per indizi, perché stava piangendo. Questa è una prova ovviamente non del fatto di molestie in sé, ma del fatto che lei è rimasta sconvolta per quello che era successo.

A mio avviso, può essere ritenuto uno di quei casi di indizi precisi e concordanti che la norma prevede per l'assolvimento dell'onere probatorio. Io ho dedotto anche che questa persona aveva molestato altre dipendenti. Quindi badate bene che sull'onere probatorio potremmo discutere un'intera giornata, ma dobbiamo abituarci a tessere col filo che abbiamo perché dobbiamo costruire nel migliore dei modi possibili tutte le circostanze che possono portare a ritenere che ci siano degli indizi sufficienti a provare le molestie. A differenza dell'art. 2729 del codice civile, in cui si dice che si può provare per presunzioni quando ci siano indizi gravi precisi e concordanti, nel codice delle pari opportunità, all'articolo 40, si parla solo più di indizi precisi e concordanti quindi non c'è più il concetto di gravità e questo fa sì che, essendoci una presunzione di prova, c'è poi una inversione dell'onere probatorio a carico di chi deve discolarsi.

Quindi il problema dell'onere probatorio è il problema di problemi nelle cause, però io ritengo che dalla capacità di circostanziare il più possibile fatti verosimili e fatti successi nonché fatti analoghi a quello che uno sta descrivendo precedentemente successi, si possono costruire queste azioni e vincerle.

### **Marina CAPPONI** (*Consigliera di Parità della Regione Toscana*)

Posso fare una piccolissima osservazione riallacciandomi a quanto dicevo prima. Nella proposizione della querela per atti che possono configurarsi come l'ipotesi lieve del 609 bis del codice penale, può essere utilissimo, sotto il profilo probatorio, un soggetto, una lavoratrice molto consapevole e con un certo sangue freddo e anche con una buona carica di indignazione. È consigliabile aiutarla tempestivamente a predisporre la querela.

Voi sapete – per chi fa penale – che la parte offesa è testimone quindi non ha il ruolo del ricorrente che, invece, è affardellato di un determinato onere probatorio. È sufficiente per tematiche di questo genere, dove è pacifico che tutto avviene nel chiuso di una stanza lontano da occhi terzi, la testimonianza della parte offesa, immune da contraddizioni e suffragata magari da qualche elemento oggettivo: ad esempio, gli occhi rossi, dopo

l'evento, le lacrime, il fatto di avere riferito nell'immediatezza ad un collega, aver telefonato al marito. Sono tutti elementi che corroborano una testimonianza che comunque è sufficiente. Questo vuol dire che, nel momento in cui il giudicato penale è ottenuto, poi la tutela risarcitoria è scontata.

Un'ultimissima cosa mi preme dire: c'è un precedente non recentissimo di primo grado poi confermato in appello di un caso in cui le molestie sessuali sono state considerate giusta causa di dimissioni. La controversia era legata alle dimissioni di una lavoratrice di una società di comunicazione, nella quale veniva imposto alle dipendenti un abbigliamento particolarmente evidente (minigonne) e addirittura era vietato l'uso di pantaloni e di tailleur con invito ad abbigliarsi in maniera femminile, in modo da esaltare determinati aspetti del proprio corpo. Poi altre cose antipatiche: la permanenza durante il periodo estivo di una lavoratrice sola insieme al dirigente noto per allungare le mani o approfittarsi ed altre situazioni che erano risultate comprovate.

La lavoratrice si era dimessa senza specificare il perché. Il motivo è emerso poi, durante percorso di causa. L'azienda aveva ritenuto di fronte a queste dimissioni di detrarre l'indennità sostitutiva del preavviso. Da ciò appunto nacque il ricorso che la lavoratrice si vide riconosciuto.

Un caso piccolo che, però, è diventato grande alla fine perché ha creato un precedente giurisprudenziale in materia di giusta causa e di collegamento fra un comportamento molesto, anche se non fattivamente molesto, ma molesto dal punto di vista comportamentale.



## Studio ed analisi di casi di discriminazione di genere e multiple nel Veneto

Venezia VEGA

21 aprile 2008

### **Lucia BASSO** (*Consigliera regionale di Parità del Veneto*)

Siamo giunti alla giornata conclusiva del percorso dei tre work shop sulla discriminazione di genere. Il 3 marzo, la professoressa Marzia Barbera ha fatto una ricognizione sul “nuovo diritto antidiscriminatorio in Europa e in Italia”; il 31 marzo le tre avvocate e Consigliere di Parità della Toscana, del Piemonte e della provincia di Milano hanno presentato vari casi di discriminazione.

Oggi sarà la volta delle Consigliere di Parità del Veneto, che illustreranno i casi rilevati nel Veneto e si soffermeranno sul metodo e l'approccio utilizzati nel loro intervento per la soluzione.

Si auspica che l'esperienza messa a disposizione possa creare i presupposti perché i soggetti presenti interagiscano, attraverso approfondimenti comuni e collaborazioni future.

Prima di dare il via agli interventi, e ribadendo che l'azione delle Consigliere per prevenire le discriminazioni non può trascurare la lotta agli stereotipi di genere, segnalo che nel mio sito [www.consiglieraparitaveneto.it](http://www.consiglieraparitaveneto.it) sono disponibili materiali e prodotti multimediali, 3 DVD: il primo, *“io come te tu come me”*, si rivolge ai bambini delle scuole primarie e d'infanzia, ai genitori e agli insegnanti attraverso tre giochi contro gli stereotipi di genere; il secondo, *“Ninna nanna”*, un cortometraggio di fiction sulle discriminazioni in maternità; il terzo, il documentario *“DonneLavoro”*, racconta alcune storie di ordinaria discriminazione, casi concreti accaduti nel Veneto. In questo filmato le donne hanno deciso di *mostrarsi*, testimoniando direttamente il loro vissuto.

Nel dare la parola alle colleghe ringrazio tutti i presenti per l'interesse e l'assiduità dimostrata per la nostra iniziativa.

**Ivana VERONESE (Consigliera di Parità della Provincia di Padova)**

Il mio metodo d'approccio ai casi è integrato.

Nel mio team lavorano psicologhe e avvocati perché è importante che la lavoratrice sia supportata in tutta la fase di gestione del caso e preparata alle fasi successive.

Nel 2007 la mia azione si è particolarmente concretizzata in alcuni ricorsi presentati alla Sezione di Lavoro del Tribunale di Padova per casi eclatanti di discriminazione di genere.

1° caso: Alessandra è una signora di 39 anni, si presenta nel mio ufficio il 28/02/07 e mi racconta la sua storia.

Nel gennaio 2002 ha iniziato a lavorare presso lo Studio di un architetto tramite contratto interinale.

Dopo 4 settimane vista l'ottima professionalità la assumono alle dipendenze dirette dello Studio con contratto a tempo indeterminato Studi Professionali 2° livello con part-time 5 ore.

In seguito alla costituzione di una nuova società collegata e mantenendo lo stesso luogo di lavoro, passa formalmente in questa società neo costituita che applica il CCNL del Commercio e viene inquadrata al 1° livello, migliorando quindi la sua posizione e relativa retribuzione.

Le sue mansioni sono quelle di fare da Segretaria personale al suo datore di lavoro, gestire la sua agenda personale che prevedeva molti viaggi all'estero, tenere la contabilità, redigere gli statuti di nuove società che il suo datore di lavoro costituisce, tenere i contatti con i "clienti" ecc.

Nel settembre del 2002 viene assunta una lavoratrice (senza esperienza) al 4° livello alla quale lei insegna il lavoro.

Nel settembre 2005 comunica al proprio datore di lavoro la dolce attesa, informandolo che dopo la maternità obbligatoria è intenzionata a tornare subito al lavoro e successivamente chiede di posticipare di un mese l'inizio della maternità obbligatoria.

Nel frattempo si occupa di istruire e fare il passaggio di consegna con la lavoratrice del 4° livello perché la sua assenza incida il meno possibile sul buon andamento aziendale.

Il 30/03/2006 partorisce e alla fine della maternità obbligatoria chiama il titolare per accordarsi sul rientro.

Il datore di lavoro comincia a tergiversare dicendo "è meglio tu faccia un po' di facoltativa, goditi il tuo bambino, se rientri subito non so cosa farti fare (a lei 1° livello e all'altra lavoratrice al 4° livello)".

A Natale nella cena usuale, il datore di lavoro elargisce i regali (come usuale) al suo personale, elogia il grande aiuto e ruolo avuto della lavoratrice di 4° livello e per Alessandra niente regali, né elogi né altri riconoscimenti.

L'8 gennaio 2007 la Signora decide di riprendere il lavoro.

La sua scrivania è occupata dalla lavoratrice del 4° livello, quella che lei ha fatto crescere professionalmente.

A lei viene assegnata una postazione situata in una stanza divisa con un rumoroso server per i computer, che normalmente veniva utilizzata come spazio per la pausa pranzo.

Il telefono viene portato e collegato dopo ripetute sue richieste.

Spesso quando lei finisce le 4 ore di lavoro (la 5° è di allattamento), quella stanza e la sua scrivania vengono utilizzati come spazio per il pranzo.

Più volte la lavoratrice al mattino trova il computer staccato, spostato e il tavolo in disordine.

Non le viene assegnata alcuna mansione, le e-mail che manda al suo titolare non hanno risposta o risposte evasive.

Viene contattata dal consulente del lavoro che rinnova la stima nei suoi confronti ma le comunica che non si sa per quale ragione non è più persona gradita dal titolare e cominciano a farle proposte economiche in cambio delle dimissioni.

La lavoratrice si rivolge ad un sindacato che la fa incontrare con un legale, che le consiglia di intraprendere una trattativa economica per le dimissioni, tenendo conto che se resta, il clima lavorativo diventerà insopportabile anche perché l'azienda ha meno di 15 dipendenti.

La lavoratrice non regge più la tensione e la confusione nella quale si è venuta a trovare e presenta un certificato medico di malattia.

Si rivolge poi alla Spisal (18/02/2007) e viene inviata alla Consigliera di Parità.

Nel primo colloquio informiamo la lavoratrice che il suo caso rientra nelle discriminazioni di genere dirette e quindi proponiamo un'azione legale contro il demansionamento, escludendo chiaramente la nostra disponibilità ad intraprendere una trattativa per l'incentivo all'esodo.

La lavoratrice dopo un giusto periodo di riflessione chiede e dà mandato alla Consigliera per un ricorso d'urgenza contro il demansionamento al rientro dalla maternità.

In questo percorso la lavoratrice si sottopone a test e colloqui con la psicologa per la valutazione del suo grado di stress, di tenuta e per supporto.

È utile chiarire che non sempre l'intervento della Consigliera in carico dal Ministero del Lavoro, rende il clima lavorativo migliore. A volte anche per la scarsa conoscenza di questa figura il clima peggiora e quindi la lavoratrice deve essere supportata psicologicamente e deve sapere che se subisce attacchi verbali o particolari vessazioni, può chiamare la psicologa e naturalmente anche le Consigliere ed il suo legale, ma ognuno con un compito diverso all'interno di un'azione coordinata.

Passo ora la parola all'avvocato Barbara Borin che vi illustrerà la procedura legale seguita ed il suo esito.

### **Barbara BORIN (Avvocata)**

Abbiamo proposto un ricorso ai sensi dell'articolo 700 c.p.c., chiedendo la declaratoria dell'illegittimità dell'adibizione della lavoratrice a mansioni diverse. Sostanzialmente a nessuna mansione perché la signora passava le sue mattinate a non fare niente, perché – come ha detto la Consigliera – all'inizio non le erano stati dati nemmeno gli strumenti per lavorare ed in secondo luogo perché le sue mansioni erano state *medio tempore* assegnate a chi doveva sostituirla; peraltro questa persona delegata poi era rimasta assegnataria definitiva.

L'azienda si è difesa sostenendo da una parte che nel frattempo era cambiata la contabilità, cioè che a cavallo della gravidanza della signora, era cambiato il sistema, era cambiato il commercialista per cui avevano istruito la sostituita e, si capiva fra le righe, non la ritenevano capace di imparare la nuova contabilità. Poi avevano comunque assunto un'altra persona e il titolare aveva detto “tutte e tre non vi posso tenere”: aveva convocato una riunione appositamente con tutte e tre. Infatti, quando la nostra Alessandra era andata a domandare, a dire “torno”, “come ci organizziamo, che torno alla fine del congedo di maternità”, il titolare (e questo secondo me è molto significativo a livello psicologico) ha eluso l'incontro a due, ha chiamato nella sua stanza le altre due ragazze cioè l'impiegata di quarto livello e la terza persona e aveva cercato di metterle l'una contro l'altra, chiamandosi fuori, e dicendo “tutte e tre non vi posso tenere, siete troppe” è stato come dire “giocatevela tra di voi, scannatevi”.

La nostra Alessandra per cultura, per età, per professionalità è una che non si fa mettere i piedi in testa ed ha gestito questa cosa, e non è neanche questo la normalità purtroppo. Allora abbiamo presentato questo ricorso di urgenza, l'azienda si è difesa dicendo che non era vero il demansionamen-

to, che comunque era giustificata l'attribuzione di mansioni diverse perché c'era quell'altra che le aveva.

Il giudice del lavoro del tribunale di Padova in persona il Dottor Campo, notoriamente una persona molto sensibile alle discriminazioni, un interlocutore desideroso di capire la fattispecie, ha assunto informazioni.

L'informatrice migliore per noi è stata l'impiegata di quarto livello, una ragazzina tutta vogliosa di dimostrare le sue competenze, la sua capacità, la sua professionalità che ha nella sostanza avallato i nostri assunti, ha confermato che lei aveva preso il posto, che lei aveva sostituito la nostra Alessandra in tutte le mansioni. Sono state confermate dagli informatori le condizioni della stanza ove era stata relegata Alessandra, che non presentava neanche i requisiti di sicurezza, non era insonorizzata, mancava di illuminazione, c'era installato il server con un rumore di fondo che imperversava, ecc.

Il Giudice ci ha dato ragione, la signora quindi è stata riammessa nelle sue mansioni, che come ha descritto la Consigliera erano mansioni particolarmente qualificate non solo formalmente, perché il primo livello del commercio è il livello emergente, ma erano anche qualificate nei contenuti perché lei era l'alter ego del legale rappresentante della società.

La signora ha retto per un po' e alla fine ha dato le dimissioni. Ha dato le dimissioni per giusta causa, che tale non è stata ritenuta. Ecco il contenzioso non è ancora concluso, quello che è importante è che la signora ha ottenuto un provvedimento a sé favorevole, il riconoscimento dell'illegittimità del comportamento dell'azienda. Questo risultato l'ha motivata e convinta a proseguire nel contenzioso che sarà quello del riconoscimento della sussistenza della giusta causa. Al tentativo di conciliazione, che io ho in corso e che si concluderà negativamente, l'azienda si è presentata con un comportamento particolarmente maleducato, perché il datore di lavoro, unico legittimato a gestire questa vertenza che non delega, non era presente all'incontro. Lo studio a cui ha affidato il contenzioso, che è uno studio molto grosso di Padova, serio, ha mandato una giovane avvocatessa che alla prima adunanza ha voluto fare un rinvio perché non c'era il suo cliente e ha fatto un secondo rinvio perché non era autorizzata a conciliare. Non presentarsi al tentativo di conciliazione e non delegare è significativo di arroganza.

La lavoratrice però regge tutto questo con orgoglio e questa è la cosa più importante perché l'aver ottenuto questo provvedimento favorevole l'ha molto motivata e credo che, al di là di come sia finito il suo rapporto di lavoro, e cioè con delle dimissioni a testa alta da parte sua e la collaterale

querela per inottemperanza, il danno che ha avuto l'Azienda dal provvedimento assai sfavorevole è molto maggiore per come ha non ottemperato all'ordine del Giudice, proprio perché un provvedimento giudiziario è pesato e la lavoratrice è in grado di gestirlo e di veicolarlo.

### **Ivana VERONESE (*Consigliera di Parità della Provincia di Padova*)**

Questa lavoratrice si è poi iscritta alle liste di mobilità per dimissioni per giusta causa e quindi si riaffaccerà nel mondo del lavoro anche con questo strumento. La lavoratrice periodicamente segue liberamente le iniziative della Consigliera e chiama per aggiornarla sui progressi della ricerca del lavoro e sulla situazione penale aperta.

Un altro caso inizia quando alcune lavoratrici dipendenti del Ministero dell'Economia e della Finanza di Padova vengono nell'ufficio della Consigliera di Parità provinciale ed espongono il fatto che all'interno del Ministero c'è una parte di salario che loro chiamano Fondo Unico Accessorio, ovvero il Salario Variabile, che con un accordo sindacale non viene erogato nel periodo di maternità, o meglio viene erogato in base alla presenza rilevabile dal badge. Vengono nel periodo estivo, il Ministero stava pagando proprio in quel periodo e quindi non c'era tempo per attuare un ricorso, anche d'urgenza.

Sentita la Consigliera regionale, visto che era un caso multiplo, facciamo una lettera dove invitiamo il Ministero e per conoscenza anche le organizzazioni sindacali a erogare il premio comprensivo del periodo di maternità.

Poiché questo non avviene, la Consigliera regionale Lucia Basso inizia la causa ordinaria e dopo vi dirà lei com'è andata.

Alcuni mesi dopo si presenta da me una lavoratrice che denuncia lo stesso problema sulla suddivisione del fondo per l'anno successivo.

Questa lavoratrice ha usufruito di astensione anticipata dal Settembre 2005 a Gennaio 2006, ha partorito a Marzo 2006 e quindi è stata in obbligatoria fino al 22 Giugno 2006.

Poiché il Fondo Unico Accessorio veniva erogato a Luglio – Agosto 2007, i tempi ci hanno permesso di presentare un ricorso d'urgenza, per evitare che la lavoratrice venisse danneggiata in termini economici.

L'accordo firmato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dalle organizzazioni sindacali datato 22 Giugno 2006 prevedeva in questo caso il 70% del premio erogato in base alla presenza e il 30% erogato a pioggia a tutti. Tra l'altro c'era stata anche un'organizzazione sindacale che avendo

capito di aver provocato una discriminazione la volta precedente si rifiutava di firmare tale accordo.

Nella loro memoria difensiva mettono in discussione la procedibilità in giudizio della Consigliera di Parità.

Il 6 aprile del 2007 il Giudice Campo condanna l'amministrazione a erogare anche a questa lavoratrice il suo premio comprensivo della maternità anticipata e obbligatoria.

Alla fine di questo percorso, si rivolge al mio Ufficio un'altra lavoratrice, con un'analoga discriminazione. Viene quindi presentato un altro ricorso d'urgenza.

La Giudice Bortot, riconosce piena ragione alla lavoratrice, dichiarando nel dispositivo: "ritenuto pertanto che l'esclusione dalla distribuzione del fondo di sede nel periodo di estensione obbligatoria in cui la lavoratrice non dovrebbe avere alcuna decurtazione stipendiale costituisce una procedura discriminatoria, ritenuta la parziale nullità della clausola della contrattazione integrativa con necessità di sostituirla con altra previsione conforme a legge" e ordina poi alla amministrazione convenuta di cessare l'annunciato comportamento discriminatorio provvedendo a distribuire il fondo e condannandola alla rifusione delle spese legali.

A aggiunta alla prima sentenza del Giudice Campo, in quella successiva, abbiamo anche un passaggio che dichiara nulla quella parte dell'accordo discriminatorio e dice che si deve sostituire con un accordo che non discrimini.

Attualmente l'Ufficio è impegnato con una causa ordinaria per demansionamento al rientro della maternità di una lavoratrice di alto livello di un'industria tessile padovana.

### **Federica VEDOVA (*Consigliera di Parità della Provincia Venezia*)**

Primo caso: è relativo ad un'assistente di volo della Myair.com e riguarda la contestazione circa l'ammontare dell'indennità di maternità. È un caso individuale che tuttavia potrebbe avere una ricaduta collettiva e quindi interessare sia la Consigliera regionale che la Consigliera nazionale.

L'ente previdenziale delle assistenti di volo, abilitato ad erogare il trattamento economico di maternità, è IPSEMA e non l'Inps. All'epoca dei fatti la lavoratrice era in attesa della seconda figlia; la prima era nata nel 2003 e non c'erano stati problemi circa il trattamento economico. IPSEMA aveva regolarmente applicato la normativa sulla maternità (T.U. n. 151/01), per

cui riconosciuto l'80% del salario complessivo nel periodo di obbligatoria e poi il 30% durante la facoltativa.

Tutte le donne della navigazione – trasporto aereo, come le assistenti di volo, hanno la maternità anticipata e il rientro posticipato perché non possono essere adibite ad altra mansione. Quindi l'assistente di volo comunica all'azienda il proprio stato di gravidanza e rimane a casa: è evidente che la copertura economica è una copertura importante. Tendenzialmente lo stipendio di base è piuttosto basso ed è composto di diverse voci: l'indennità di volo e altre voci accessorie che, nel complesso, costituiscono circa la metà del salario mensile. Dal marzo 2006 IPSEMA modifica i criteri di computo del trattamento economico di maternità.

Quando la lavoratrice si rivolge a noi ha comunicato la gravidanza alla società e ha preso contatto con IPSEMA per avere la copertura economica e scopre che IPSEMA, dal 2006, assolutamente arbitrariamente, decide di interpretare la normativa in maniera restrittiva per cui calcola il trattamento economico di maternità non sullo stipendio complessivo ma sulla retribuzione imponibile, quella cioè utilizzata ai fini fiscali. Una maternità che lei aveva vissuto con una retribuzione di 1600 euro in relazione alla prima gravidanza, diventa una maternità, per la stessa lavoratrice, con una copertura media di 600 -700 euro per il periodo di obbligatoria. Con una evidente prospettiva, durante il periodo di congedo "facoltativo", di percepire un'indennità modestissima.

Come Ufficio facciamo una ricerca per capire se qualcun'altro aveva già affrontato il problema e scopriamo che non c'è niente. Vediamo anche sui siti delle varie organizzazioni sindacali che avevano avuto notizia di questo problema, e verificiamo che secondo loro l'interpretazione che dava IPSEMA era corretta; avevano affrontato la questione a livello politico, sollecitando soggetti politici ad intervenire dal punto di vista legislativo.

Ci abbiamo messo circa un anno a preparare il tutto. A febbraio scorso abbiamo presentato l'istanza e il Giudice del Lavoro a Venezia, inizialmente, in prima udienza, dice di non vedere la discriminazione di genere. Il Giudice ha trattenuto la causa in riserva e, dopo circa un mese, ha emesso il provvedimento dandoci ragione.

Isabella Rauti, Consigliera nazionale di Parità all'epoca dei fatti, aveva chiesto un tavolo di confronto con l'ente.



**Marta CAPUZZO (Avvocata)**

Per questa lavoratrice, alla seconda maternità, era evidente la disparità di compenso economico, semplicemente raffrontando il compenso percepito per la prima e quello per la seconda maternità. C'è stata una diminuzione di circa 2/3 del compenso giornaliero, con conseguenti problemi oggettivi di abbassamento significativo del tenore di vita.

A livello nazionale la questione già esisteva, ma è stata gestita come richiesta di apertura di un tavolo di trattative per discutere con il Ministro Pari Opportunità sulla normativa.

Il ricorso d'urgenza è stato promosso perché la signora aveva un oggettivo problema di arrivare a fine mese. Si è osservata la procedura prevista dall'articolo 38 del Codice delle Pari Opportunità, che diverge in parte dalla procedura ordinaria perché, in questo caso, è sufficiente dimostrare l'esistenza della discriminazione: l'esistenza di una discriminazione di genere in atto costituisce requisito necessario e sufficiente per utilizzare lo strumento del ricorso d'urgenza. A differenza dell'ordinario procedimento d'urgenza previsto dal Codice di Procedura Civile, non è necessario dover dimostrare l'esistenza di un particolare danno, insuscettibile di essere tutelato per le vie ordinarie. È uno strumento molto utile ed efficace.

Non abbiamo convenuto in giudizio il datore di lavoro perché, in questo caso, è l'ente previdenziale che eroga la prestazione; nel concetto di retribuzione suscettibile di essere tutelata contro la discriminazione di genere, secondo la definizione data dalla Corte di Giustizia, rientra anche il trattamento economico di maternità, definibile in senso lato appunto come trattamento retributivo.

Il caso era emblematico perché c'era una discriminazione a più livelli.

IPSEMA nel 2006 ha emanato una circolare, la n. 10/2006, che rivede i criteri di calcolo del trattamento di maternità, previsto dalle disposizioni del Testo Unico sulla maternità n. 151/01.

Di fatto, ai fini del calcolo del trattamento di maternità, detta circolare ha disposto un rinvio alla disciplina di cui al D.Lgs n. 314/97 e al T.U. n. 917/86, che regolamentano la materia delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e i relativi adempimenti da parte del datore di lavoro.

Tali fonti normative sono in realtà indirizzate ai datori di lavoro e non potevano quindi, a nostro parere, stante il chiaro disposto di cui al TU n. 151/01 sulla maternità, essere applicate ai fini della quantificazione del trattamento di maternità.

IPSEMA, nella citata circolare, sostanzialmente afferma: dall'emanazione della circolare il calcolo dell'indennità di maternità non deve più essere fatto sulla base del concetto di retribuzione globale mensile prevista dal T.U. sulla maternità, bensì secondo il concetto di retribuzione imponibile ai fini fiscali. La base del conteggio dell'indennità, in poche parole, non contiene più tutte le voci retributive della busta paga – anche di elevato importo – che non vengono conteggiate ai fini fiscali.

Questo ha significato, in primo luogo, disparità di trattamento “virtuale” assoluta: vi è per definizione una disparità di trattamento risultante dal mero raffronto “virtuale” tra il “com'è” – cioè il modo in cui viene nei fatti erogato il trattamento di maternità – e il “come deve essere” ai sensi della normativa vigente.

Il TU n. 151/01 costituisce l'elemento di comparazione astratta che dimostra l'esistenza della discriminazione.

C'era inoltre una discriminazione “concreta” perché, a parità di mansioni, l'assistente di volo che viaggia all'estero percepisce – per mere questioni collegate al fatto che le indennità di volo estero sono esentasse – un trattamento economico di maternità di gran lunga peggiore rispetto alla collega che effettua solo voli interni. In tale secondo caso, infatti, l'indennità di volo “Italia” costituisce in misura percentuale reddito imponibile fiscalmente.

Ulteriore discriminazione è costituita dal fatto che IPSEMA applica tale nuovo criterio di calcolo solo al trattamento di maternità ma non, ad esempio, a quello di malattia.

Abbiamo per questo portato il caso in giudizio. Il giudice di Venezia, alla prima udienza, aveva manifestato qualche perplessità sulla esistenza della discriminazione. Dopo una approfondita discussione in merito alla definizione di discriminazione, come elaborata soprattutto dalla Corte di Giustizia, il giudice ha accolto il ricorso.

Nel provvedimento il giudice ha dichiarato la natura discriminatoria del comportamento tenuto dall'ente previdenziale e, sul piano della rimozione degli effetti, ha ordinato a IPSEMA di erogare immediatamente l'indennità secondo i criteri del teso unico sulla maternità oltre agli arretrati.

**Federica VEDOVA (Consigliera di Parità della Provincia Venezia)**

Altro caso. Lavoratrice del settore tessile, addetta al controllo della qualità della merce prodotta all'interno di una nota società di moda. Personale quasi esclusivamente femminile.

Chiede, al rientro dalla maternità, 10 minuti di flessibilità in ingresso. L'orario di lavoro era 7.30 e lei aveva trovato un asilo nido privato. L'azienda non le concede questi 10 minuti.

Viene coinvolta una organizzazione sindacale che tenta un accordo con l'azienda. Questa inizialmente acconsente temporaneamente alla concessione della flessibilità, per qualche mese.

Quando la lavoratrice rinnova la richiesta, l'azienda le concede la possibilità di entrare alle 8, ma in un'altra sede, molto più lontana. Il problema non si risolve, anzi, si aggrava.

Quando il caso arriva a noi io chiedo immediatamente un tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro. L'azienda si presenta ma rifiuta ogni apertura, perché non vuole creare un precedente.

Noi abbiamo preparato l'istanza ed ora stiamo aspettando la convocazione presso il Tribunale del Lavoro di Venezia.

La lavoratrice si è ammalata ed è entrata in malattia. Ha ora problemi di tipo psicologico ed ha iniziato un percorso di terapia.

Abbiamo chiesto all'azienda se può darle l'aspettativa non retribuita, dato che è tuttora in malattia. Il responsabile delle risorse umane ha avuto il coraggio di telefonare al pediatra quando la lavoratrice si è messa in malattia per problemi di salute del figlio. Ed ha telefonato anche al medico di base della lavoratrice quando si è messa in malattia per lei stessa.

Vi vorrei parlare di un terzo caso, riguardante le Poste, che è finito bene.

Lavoratrice al secondo figlio che chiede da tre anni un part-time. Siccome lei è portalettere, le Poste dicono che a quella tipologia di lavoro il part-time non lo danno.

Noi mandiamo la lettera alle Poste che non ci rispondono. Con la lavoratrice pensiamo di chiedere un part-time verticale. Non rispondono, quindi facciamo un tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del lavoro. Le poste ribadiscono che non danno questa concessione, però fanno la proposta di rimanere 6 mesi a casa e di lavorare gli altri 6.

Alla fine sospendiamo la conciliazione.

Nel frattempo, un'altra lavoratrice chiede un part-time verticale. Le due lavoratrici si possono mettere insieme nell'affrontare la questione. Così

richiediamo un'altra conciliazione e la risposta è positiva. Viene dato il part-time verticale.

Ultimo caso, ancora in corso, però simbolico rispetto a moltissimi altri. Contratto collettivo nazionale del commercio. Una ex lavoratrice responsabile di negozio. Negozio molto chic. Buon rapporto di lavoro, buona relazione con il datore di lavoro. Quindi la lavoratrice va in maternità tranquilla e serena con questo ruolo. Telefona per dire che vuole rientrare, il datore di lavoro le dice no, è bene che ti prendi anche la facoltativa, magari non tutta però è bene che rientri fra un po'. La lavoratrice se la prende e poi rientra. Lei non chiede un part-time, ovviamente ha ancora diritto alle due ore giornaliere di riposo, quindi alla fine l'orario di lavoro comunque si riduce.

Al rientro dalla maternità trova un diverso clima, non fa più la responsabile del negozio; nel frattempo c'è un'altra responsabile di negozio. Non solo non fa più la commessa, le viene assegnato il compito di pulire le vetrine, scopare l'ingresso, di sistemare la merce; non ha contatti con la clientela. Lei crolla.

Ci contatta subito e va in malattia. Noi mandiamo la lettera all'azienda, che risponde mandando una lettera di contestazione alla lavoratrice dove la si accusa di aver aggredito verbalmente una collega. Fatalità la collega che è diventata responsabile del negozio dopo di lei. Noi abbiamo fatto un tentativo di conciliazione ed ora siamo in attesa di una convocazione da parte dell'ufficio del lavoro provinciale.

Chiudo dicendo che sempre più i casi di discriminazione di genere diventano casi con ricadute non solo materiali, per cui la persona esce dal mercato del lavoro, o si dimette, o viene licenziata o perde la sua identità, ma sono casi che hanno anche ricadute pesanti sulla persona. Figuriamoci al rientro della maternità, che è un momento molto delicato, dover affrontare questo tipo di situazioni.

### **Marta CAPUZZO (Avvocata)**

Due parole, diciamo più tecniche, sugli altri casi descritti dalla Consigliera di Parità di Venezia: il secondo caso riguarda appunto quello della signora che richiede, per problemi obiettivi, il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro di dieci minuti/un quarto d'ora. Il caso verrà sottoposto entro breve alla Magistratura del lavoro di Venezia, siamo in attesa dell'udienza. Si possono evidenziare tutti i tipi di discriminazioni, classiche e non. La cosa più importante che interessa alla lavoratrice è quella di essere autorizzata a

iniziare un quarto d'ora dopo il lavoro. Tra l'altro è sola, senza familiari, sia lei che il compagno, non ha possibilità di aiuto da parte di nessuno. Sono una coppia di operai e non ce la fanno ad arrivare a fine mese, per cui anche la proposta di una baby-sitter non è presa in considerazione. Ci sono stati tutta una serie di comportamenti gravi da parte di questa azienda che, tra l'altro, è anche molto importante.

Rientra al lavoro e chiede questo spostamento d'orario, le dicono di sì per due mesi, ma "poi non possiamo più venirti incontro, per rispetto nei confronti delle altre lavoratrici": questa è la motivazione dell'azienda più volte ricordata all'interessata.

Questa signora rientra al lavoro, comincia a stare a casa sia per malattia del bambino che per malattia propria. L'azienda telefona, contatta direttamente il pediatra, nonostante l'invio di regolari certificati medici, e il medico curante, per sapere se veramente sta male o se sono loro che vogliono tutelare in modo improprio la signora. Per fortuna il medico curante si infuria con l'azienda, per cui scattano una serie di meccanismi di tutela nei confronti della lavoratrice.

L'azienda comincia a mandare alla dipendente anche una serie di messaggi al cellulare, che aggravano la tensione, e a telefonare a casa invitando la lavoratrice alle dimissioni. "Lo facciamo per te", dicono alla lavoratrice, "perché sei ancora nel primo anno di vita del bambino, puoi prenderti l'indennità sostitutiva del preavviso, pensaci". Tali comportamenti sono stati denunciati alla magistratura perché gravi, di tipo discriminatorio, vietati dalla legge.

Siamo consapevoli che la richiesta di differimento dell'orario di lavoro costituisce questione giuridica molto delicata e complessa, di difficile soluzione, che ha richiesto uno studio approfondito, perché nel nostro ordinamento ci sono delle disposizioni legislative, in particolare l'articolo 9 della Legge 53 del 2000, che è una norma di legge fondamentale. Per la prima volta il legislatore italiano interviene con una legge che stanziava dei fondi per progetti aziendali, concordati con le organizzazioni sindacali, che prevedono strumenti concreti volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La norma prevede la possibilità di individuare delle forme utili di flessibilità, "calate" nella specifica realtà aziendale, ovvero la possibilità di modificare l'organizzazione del lavoro in considerazione delle esigenze di vita, personali o familiari, dei dipendenti.

Da un lato, quindi, si considerano l'organizzazione aziendale e le esigenze della produzione, che non possono ovviamente passare in secondo piano,

ma, dall'altro, anche le esigenze di vita di lavoratrici e lavoratori. L'interesse del lavoratore alla tutela della propria sfera privata viene posto sullo stesso piano, in assenza di ragioni ostative di ordine tecnico-produttivo.

L'art. 9 è la norma fondamentale: si tratta di norma programmatica che rimanda alla contrattazione collettiva il potere di determinare misure di sostegno e di flessibilità.

È uscita, a quanto consta, un'unica sentenza in Italia del Giudice del lavoro del Tribunale di Lecce che riguardava, tra l'altro, proprio un caso contro Poste Italiane.

Secondo il Giudice di Lecce proprio l'art. 9 della Legge 53/2000 e la contrattazione collettiva successivamente emanata per la sua attuazione pongono a carico del datore di lavoro l'obbligo di cooperare in buona fede per assegnare ai dipendenti turni di lavoro compatibili con le esigenze familiari, specie quando la determinazione di un orario piuttosto che un altro non comporti per l'azienda modifiche organizzative.

È un principio non consolidato ma fondamentale per tutta una serie di casi che abbiamo dovuto affrontare in concreto. L'affermazione di tale principio è di assoluta rilevanza.

Ci rendiamo conto che c'è un vuoto legislativo perché portare un caso davanti al Giudice del lavoro e chiedere che ordini una modificazione dell'orario di lavoro in assenza di accordo con il datore di lavoro è una questione difficile; "agganciandoci" all'art. 9 della Legge del 2000 e alla contrattazione collettiva, abbiamo concluso che è sostenibile pretendere la modificazione dell'orario di lavoro laddove la contrattazione collettiva preveda, o direttamente invocando l'art. 9 o indirettamente ponendo una disciplina di maggior favore, l'obbligo del datore di lavoro di rendere flessibile l'orario proprio ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel caso specifico che abbiamo trattato la contrattazione collettiva disciplinava l'istituto del part-time in una maniera molto approfondita, richiamava tutti i principi invocati dalla legge, e in particolare dall'art. 9, per cui a livello contrattual-collettivo era sancito l'obbligo della disponibilità datoriale a effettuare modificazioni organizzative per venire incontro a queste esigenze del lavoratore; addirittura, in questo caso, il contratto collettivo prevedeva l'obbligo dell'azienda di concedere il part-time, con l'unico limite del tetto dell'8 % del personale in forza, in casi di problemi di natura personale o familiare del dipendente. Si può quindi affermare che, in determinate condizioni di difficoltà personali/familiari, esiste l'obbligo datoriale di concedere un orario di lavoro diverso ovvero il part-time.

**Luisa PERINI (Consigliera di Parità della Provincia di Verona)**

Prima di passare ai due casi che intendo presentare con l'Avvocata Clara Rensi, è mia intenzione proporvi alcune riflessioni di premessa riguardanti il ruolo delle Consigliere di Parità rispetto alle azioni in giudizio contro le discriminazioni di genere.

La nostra figura ha precisi compiti di vigilanza e tutela contro le discriminazioni di genere nel lavoro e, nell'esercizio del ruolo, si toccano più ambiti; ne cito tre che considero prioritari:

- la dimensione culturale del fenomeno con riferimento a modelli sociali e organizzativi cristallizzati e stereotipati che consentono il persistere delle discriminazioni;
- l'assetto normativo e l'applicazione delle norme di tutela previste;
- la rete di relazioni con i diversi attori sociali e istituzionali che operano per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Voglio dire che, in qualità di Consigliera di Parità, il mio ruolo si sviluppa non solo vigilando sul rispetto della normativa e intervenendo a tutela dei soggetti discriminati attraverso azioni in giudizio che mirano al ripristino di un diritto violato, ma anche nell'esercitare tale funzione tenendo in considerazione come le impostazioni culturali e i modelli sociali e organizzativi possano condizionare la stessa capacità di cogliere, nei comportamenti illegittimi verso i quali si ricorre in giudizio, la connessione con la discriminazione di genere che si colloca a monte degli eventi e ne è la causa. Serve mettere in campo uno sforzo in più. Serve il coraggio di percorrere strade meno battute o non ancora esplorate.

Non è un caso che, a distanza di oltre 30 anni dalla L. 903/77, che introduceva nel nostro ordinamento il divieto di discriminazioni legate al genere, non si possa ancora far riferimento ad una giurisprudenza significativa.

Saper leggere le situazioni che ci vengono sottoposte con un filtro che tenga conto del genere è la condizione per poter riconoscere una discriminazione là dove una lettura "neutra" si ferma alla rilevazione di quello che è, invece, l'effetto della discriminazione messa in atto. Cosa si nasconde dietro un demansionamento o un licenziamento o una differenza retributiva, per citare solo alcune fattispecie più semplici e frequenti? Certo, sono fatti che già in sé possono contenere l'evidenza della illegittimità; ciò non toglie che una lettura con una ottica di genere possa far emergere il fattore causale della discriminazione che oggi rimane offuscato e nascosto nell'ombra.

In questa opera di educazione e sensibilizzazione ad una più articolata lettura dei fatti credo ci sia un ruolo importante che possiamo esercitare come Consigliere di Parità.

L'altra questione che mi interessa sottolineare riguarda la relazione con gli altri soggetti, con i quali ci relazioniamo nell'esercizio della funzione di vigilanza e tutela e con i quali è bene che stiamo in relazione stretta. Mi riferisco alle avvocate e avvocati, alla Direzione Provinciale del Lavoro, alle organizzazioni sindacali e alle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende, ai comitati pari opportunità aziendali, alle associazioni e organizzazioni di rappresentanza datoriali, alla Medicina del Lavoro e dello Spisal.

Tutti soggetti con i quali, nel contrasto del fenomeno discriminatorio, vanno ricercate nuove forme e nuovi strumenti di collaborazione che possano potenziare l'azione di contrasto in modo reciproco.

Per ottenere questo esito però, come già mettevano in evidenza le colleghe Consigliere che mi hanno preceduto, è necessario promuovere una mirata e diffusa attività di formazione e l'attivazione di laboratori di sperimentazione innovativa.

La cultura antidiscriminatoria deve essere curata, coltivata, costruita attraverso delle azioni mirate.

A questo proposito riporto alcuni esempi di buone prassi che stanno maturando nella realtà veronese.

In collaborazione con l'Università di Verona e la Direzione Provinciale del Lavoro, si è avviato un progetto ("Discriminazioni Vigilare") che ha l'obiettivo di:

- sottoscrivere un protocollo non generico per un comune impegno verso l'attività antidiscriminatoria;
- individuare strumenti utili alla rilevazione delle discriminazioni che possano essere adottati nelle attività ispettive e nell'area conflitti;
- definire modalità di collaborazione per favorire l'emersione delle discriminazioni.

Tra le azioni realizzate vi sono anche 3 incontri formativi che hanno coinvolto più di trenta ispettori del lavoro. La realizzazione del progetto ha consentito, inoltre, di migliorare la relazione tra i partners e far conoscere meglio la figura e il ruolo della Consigliera di Parità.

Una seconda buona prassi si è realizzata attraverso la costituzione di un "laboratorio" di discussione sui casi più interessanti o controversi che vengono segnalati/denunciati alla Consigliera di Parità. Del gruppo fanno parte alcune legali e Laura Calafà associata di Diritto del Lavoro della Università di Verona. È una prassi volontaria che agisce sul piano sia tecnico che culturale permettendo di condividere e "distribuire" conoscenze, competenze e "pensiero".



Infine, si è concluso le scorse settimane un ciclo di seminari sul diritto antidiscriminatorio promosso in collaborazione con l'Università di Verona, Dipartimento Studi Giuridici, l'Ordine degli Avvocati, il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine, la Scuola di professioni legali. L'iniziativa ha raccolto l'adesione di oltre 150 partecipanti.

Sono concrete esemplificazioni di azioni che puntano a promuovere maggiore sensibilità e cultura rispetto al fenomeno ma, contestualmente, cercano di fornire strumenti innovativi per il loro affrontamento.

Parto adesso col primo caso.

Si tratta di una lavoratrice al quinto mese di gravidanza licenziata nel periodo di prova per mancato superamento della prova stessa.

Il licenziamento rientra tra i casi previsti come legittimi dal T.U. sulla tutela della maternità e paternità D.Lgs 151/01. L'art. 54, c. 3, *Divieto di licenziamento*, dice: *"Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:*

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;*
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;*
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;*
- d) di **esito negativo della prova**; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni."*

A proposito di quanto si diceva poc'anzi, quello che rende la situazione rilevante per la discriminazione sta nelle vicende che precedono il licenziamento. La signora, che è arrivata da me dopo esser passata agli uffici sindacali, dove le avevano appunto detto che il licenziamento era legittimo, aveva seguito un corso di formazione per l'utilizzo di un sistema operativo e il programma prevedeva un periodo di stage presso un'azienda.

Lo stage si era svolto presso l'azienda in questione per un periodo di 4 mesi. Dopodiché, concluso il corso, era stata contattata dalla stessa e assunta a tempo indeterminato con un periodo di prova di tre mesi.

A distanza di circa 20/25 giorni di lavoro la signora (che nel frattempo aveva avuto conferma di essere in stato di gravidanza) si è dovuta assentare per qualche giorno per effettuare degli accertamenti clinici presentando regolare certificato di malattia. Al rientro dal periodo di malattia il clima era completamente mutato tanto che la signora veniva licenziata per mancato

superamento del periodo di prova. Fino a quel momento nulla lasciava presagire tale epilogo.

Assistite dall'Avv. Renzi, abbiamo impugnato il licenziamento sostenendo che era discriminatorio perché si riteneva esso fosse conseguente alla scoperta, da parte dell'azienda, dello stato di gravidanza della signora. A riprova di ciò si evidenziava l'insufficiente durata della prova stessa ai fini di una congrua valutazione delle capacità della lavoratrice.

Nonostante l'elevato potenziale della lavoratrice, laureata in architettura, l'azienda ha sostenuto la sua completa incapacità di svolgere anche mansioni semplici e ripetitive. Confortata in questo da testimonianze fornite da altri dipendenti il cui rapporto di lavoro era regolarmente in corso e che, tra le altre cose, erano in qualche caso legati da rapporti familiari e parentali con la proprietà.

Ci si chiede perché abbiano voluto assumerla alla luce di tanta e palese incapacità!!!

Esperiti i tentativi di conciliazione, sia per via informale che formale, abbiamo depositato il ricorso in giudizio.

Il ricorso ha seguito una alterna vicenda. In un primo tempo il ricorso veniva affidato ad un giudice che sembrava farci sperare positivamente in quanto aveva rigettato le prove portate dalla controparte, successivamente, invece, il ricorso veniva affidato ad un nuovo giudice che riammetteva le prove portate dalla controparte arrivando poi ad una sentenza che rigettava il nostro ricorso. Non ci siamo arrese e abbiamo deciso di ricorrere in appello.

### **Clara RENZI (Avvocata)**

Le circostanze in fatto sono state presentate dalla dottoressa Perini, che mi ha preceduto, ricordo solo che la lavoratrice è persona con laurea e corso per apprendere l'uso di software di scrittura, calcolo e specifici di progettazione, con una parte teorica seguita da un periodo di stage aziendale di 8 ore giornaliere per un totale di 33 giorni lavorativi presso l'azienda convenuta e concluso con buoni risultati agli esami finali.

Durante lo stage la lavoratrice si è occupata del completamento a computer dei disegni ricevuti dai clienti in via informatica o dischetto, con l'inserimento degli impianti igienico-sanitari, riscaldamento e climatizzazione.

Durante lo stage si è instaurato un buon rapporto con il titolare della società e questi le offre la possibilità di lavoro, offerta che la lavoratrice ac-

coglie, iniziando la prestazione alla riapertura dell'azienda dopo le vacanze natalizie.

È sottoscritto un contratto a tempo indeterminato, con patto di prova per tre mesi lavorativi e con qualifica IV categoria, CCNL Metalmeccanici media e piccola industria, il contratto non specifica le mansioni che saranno affidate.

La prestazione è resa in un ufficio condiviso con la moglie del titolare, addetta al settore commerciale, la sorella del titolare, addetta agli ordini del materiale necessario per gli impianti, ed una impiegata amministrativa.

Dopo circa un mese di prestazione senza contestazioni o richiami per errori o negligenze, la lavoratrice preannuncia alla moglie del titolare la necessità di assentarsi una settimana per malattia dovendo eseguire degli esami clinici che richiedono alcuni successivi giorni di riposo.

Al rientro dalla malattia è convocata dal titolare che le comunica il licenziamento per mancato superamento della prova; la lavoratrice rifiuta il ritiro della lettera, avvisando che essendo in stato di gravidanza, il licenziamento non è possibile se non in presenza di gravi motivi.

Dopo due giorni riceve la lettera di licenziamento con decorrenza dal ricevimento della medesima, ma priva dei motivi sulla decisione assunta dall'azienda.

Dopo alcuni inutili tentativi per una transazione, la lavoratrice unitamente alla Consigliera di Parità presenta ricorso impugnando il licenziamento ritenuto nullo e illegittimo poiché fondato su una discriminazione di genere (stato di gravidanza), chiedendo di avvalersi dell'inversione dell'onere della prova ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 198/2006 sulla base dei seguenti elementi di fatto:

- \* interruzione del periodo di prova dopo solo 25 gg. di lavoro a fronte dei 65 previsti,
- \* mancanza di addebiti o contestazione durante il rapporto di lavoro,
- \* conoscenza della persona già durante lo stage (33 gg. di effettivo lavoro) circostanza che conferma un apprezzamento della sua prestazione,
- \* impossibilità a provare le proprie capacità essendo stato lavorato meno della metà del periodo previsto,
- \* mancata indicazione delle motivazioni del non superamento della prova (C. Cost. Sent. 172/1996).

Si costituisce la società motivando il mancato superamento della prova con la non capacità a dattiloscivere una lettera, un errore nella trascrizione

delle ore di lavoro di operai su foglio excell, un errore nella determinazione del quantitativo di materiale per un cantiere così che ne era stato consegnato in esubero rispetto al fabbisogno, non capacità nell'uso dello scalimetro per estrarre manualmente le misure degli impianti.

Nessun documento è prodotto e la società chiede di provare per testi gli asseriti errori.

Alla prima udienza è contestata la difesa dell'azienda, in primo luogo poiché gli errori non erano riferiti alle mansioni di fatto svolte dalla lavoratrice (non aveva mai dattiloscritto lettere, le misure erano date direttamente dal computer, negava che vi fosse stato un errore nei quantitativi di materiale secondo i suoi calcoli e quindi l'errore era da attribuire al magazzino). In secondo luogo, gli errori contestati erano riferiti a mansioni diverse da quelle del contratto e pertanto non rientranti nel patto di prova. Inoltre, gli errori avrebbero dovuto essere provati con la produzione di documenti riconducibili alla lavoratrice (il foglio excell con le ore degli operai, il foglio con le misure errate, l'ordine di materiale sbagliato, ecc...), poiché i testi sarebbero stati solo de relato rispetto ad accertamenti eseguiti dal titolare.

Per tali motivi è espressa opposizione all'ammissione delle prove per testi.

È ribadita la richiesta di ammissione all'inversione dell'onere probatorio con conseguente carico dell'azienda circa il mancato superamento della prova.

Il Giudice accetta le eccezioni della lavoratrice e rinvia la causa per discussione.

Nelle more del giudizio cambia il giudice e in sede di discussione la difesa della società chiede l'ammissione delle prove dedotte, istanza che viene accolta, nonostante la ribadita opposizione.

Sono sentite le tre colleghe (moglie e sorella del titolare, impiegata), le quali in modo corale sostengono gli errori già indicati nella memoria di costituzione della azienda convenuta, aggiungendo che la lavoratrice usciva lasciando il tavolo in disordine con i disegni aperti.

Il giudice chiede alle tre testi di confermare la non conoscenza da parte aziendale dello stato di gravidanza della lavoratrice al momento del licenziamento, anche se vi è stata la ripetuta opposizione della difesa della lavoratrice (domanda da ritenere illegittima poiché di contenuto discriminatorio e comunque in contrasto con la tutela oggettiva dello stato di gravidanza).

La sentenza è a favore della società quindi la legittimità del licenziamento per mancato superamento della prova, con la seguente motivazione:

- a) gli elementi portati non sono idonei a fondare la presunzione della discriminazione e così invertire l'onere della prova;
- b) la lavoratrice non ha provato che la società era a conoscenza del suo stato di gravidanza non trovando applicazione in ipotesi di contratto in prova la tutela dello stato oggettivo di gravidanza;
- c) la lavoratrice non ha fornito la prova di aver svolto in maniera eccezionale i propri compiti durante la prova;
- d) la lavoratrice non ha dato la prova dell'esiguità del periodo di lavoro in prova.

La sentenza è stata appellata.

Ritengo la sentenza errata per non aver colto l'aspetto discriminatorio di genere sottostante la decisione dell'azienda (licenziamento a causa della gravidanza), e per la mancata conoscenza della legislazione, ora anche italiana, sulle modifiche procedurali e di contenuto per l'individuazione di tali discriminazioni.

L'errore fondamentale è nel non aver riconosciuto il diritto all'inversione dell'onere probatorio, istituto introdotto a seguito della normativa europea in materia, proprio sulla consapevolezza della difficoltà o impossibilità per la donna discriminata a provare quanto le sarebbe richiesto.

Nel caso concreto, infatti, il giudice ha posto sulla lavoratrice l'onere di provare il superamento positivo della prova, l'inadeguatezza della durata della stessa rispetto a quanto previsto dal contratto, la conoscenza da parte dell'azienda del suo stato di gravidanza.

Come ha sostenuto la Consigliera di Parità di Verona il caso portato e la decisione del giudice sono espressione della necessità di costruire, tramite una nuova cultura e maggiore conoscenza, una più attenta sensibilità alle diverse forme e modalità con le quali si agiscono le discriminazioni di genere e quindi sulla necessità che siano utilizzati con coraggio tutti gli strumenti che la nuova legislazione in materia ha introdotto.

### **Luisa PERINI (*Consigliera di Parità della Provincia di Verona*)**

Si tratta di un caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro. Il caso è molto complesso sia per la vicenda in sé che per il contesto nel quale si è verificato nonché per i ruoli professionali coinvolti.

La lavoratrice, medico chirurgo specializzata in medicina d'urgenza, è stata indirizzata all'ufficio della Consigliera di Parità da altro medico, sua docente alla scuola di specializzazione.

Il primo incontro risale al novembre 2006, mentre i fatti denunciati risalgono al 2002. Si parte, quindi, con un forte sfasamento nei tempi e con il rischio di prescrizione in tempi stretti del reato.

In sintesi la storia.

La signora è Medico di pronto soccorso, presso una struttura sanitaria pubblica della provincia di Verona. Racconta di aver subito in vari momenti molestie sessuali dal suo primario. Mi fornisce tutti gli elementi per poter avviare una attività di indagine anche fornendo testimonianze di altre dipendenti e medici. L'attività di indagine viene avviata in costante e "sapiente" confronto con l'Avv. Rensi fino a raccogliere dati che confermano pienamente la segnalazione della signora e mettono in evidenza come il "viziato" del primario fosse noto anche all'esterno della struttura coinvolta.

Alle molestie si accompagnava anche un atteggiamento vessatorio ed umiliante verso una parte del personale che il primario esternava a seconda degli umori della giornata. Nel reparto c'era, quindi, un clima fortemente deteriorato nel quale erano maturate una cultura di complicità, copertura, omertà assoluta. Questo ha reso difficile raccogliere le testimonianze anche per la stessa Pubblico Ministero.

Una domanda sorge spontanea. Perché la signora ha denunciato con così grave ritardo?

All'epoca dei fatti aveva cercato di "fuggire" da quella situazione chiedendo ripetutamente il trasferimento. Successivamente la signora era rimasta assente dal lavoro in ragione di tre consecutive maternità. In tutto il periodo della sua assenza i fatti subiti e la sofferenza patita erano rimasti sopiti dentro di lei. All'avvicinarsi del rientro in quel luogo di lavoro, il "disastro" è ri-affiorato e si sono evidenziate forti sofferenze psicologiche e anche disturbi fisici. In quel periodo ci fu l'occasione di parlarne con persone amiche che la orientarono verso l'Ufficio della Consigliera di Parità.

Raccolti elementi sufficienti e circostanziati a riprova della segnalazione ricevuta di molestie sessuali, si è provveduto ad una prima convocazione della direzione aziendale mettendola al corrente del problema. La reazione è stata di totale incredulità ma anche di palese sottovalutazione dei fatti. Non dimenticherò mai l'affermazione di uno degli interlocutori presenti che in quella occasione ha affermato: "in fondo cosa ha fatto, non ha mica rubato?"!!!

In tempi molto stretti, sono seguiti altri contatti con la struttura sanitaria che non hanno portato a nessun risultato e si è proceduto con formale denuncia penale.

Va detto che tutte le fasi di questo percorso sono state condotte nel modo più riservato possibile onde preservare la vittima da esposizioni mediatiche o altre forme di ritorsione e in modo da favorire lo svolgimento delle indagini da parte delle autorità preposte.

Le molestie subite da questo medico hanno profondamente minato la sua stessa capacità professionale e l'hanno portata alle dimissioni e addirittura alla rinuncia ad esercitare la sua specializzazione medica indirizzando la sua attività verso altri scenari professionali.

Le indagini si sono, nel frattempo, concluse e il Pubblico Ministero ha ritenuto vi fossero gli estremi per il rinvio a giudizio del primario molestatore. Le indagini sono durate 10 mesi e sono state individuate altre due persone parti lese: un'altra medico e una infermiera.

Alla prima udienza si è tentata la mia costituzione in giudizio come parte civile, purtroppo senza successo, e si è chiesta la chiamata in causa della azienda come corresponsabile.

Solo a questo punto abbiamo fatto filtrare la notizia alla stampa e il giorno della prima udienza avevamo tutta la stampa locale che parlava di questa situazione. Devo dire che, a parte alcuni articoli dove si esprimeva al meglio la morbosità collettiva su fenomeni come le molestie a sfondo sessuale, è stato dato ampio rilievo alla figura della Consigliera di Parità, come organo istituzionale che interveniva a tutela della lavoratrice. Ed era questo l'aspetto che più ci premeva accanto ad una campagna informativa di pubblica censura verso l'odioso fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Prima di passarle la parola per le questioni più tecniche voglio ancora una volta ringraziare l'Avv. Rensi per l'abilità e serietà nella gestione di un caso sicuramente complesso.

### **Clara RENSI (*Avvocata*)**

Si tratta di un caso di violenza e molestie sessuali durante lo svolgimento del lavoro.

La dottoressa Perini ha raccontato le vicende delle molestie sessuali non accettate, delle difficoltà per la donna molestata a far emergere quanto subito, del lavoro di chiarificazione da lei svolto, delle opposizioni procedurali e di merito trovate nelle aule di giustizia.

Ancora una volta sono emerse le carenze di conoscenza e la mancanza di coraggio nell'affrontare materie nuove, non come storia, ma come legislazione a tutela.

L'introduzione della tutela contro le discriminazioni di genere è conseguenza di adeguamento della legislazione a indirizzi comunitari, poco conosciuti e dibattuti nel nostro Paese, quindi l'applicazione sta trovando molti ostacoli, soprattutto culturali, che ne rallentano il percorso applicativo.

Come è stato anticipato, a seguito di denuncia penale si è avviato un procedimento seguito da un pubblico ministero attento e preparato il quale ha ritenuti fondati i fatti, individuando quali persone lese due medici donne ed una infermiera oltre alla Consigliera di Parità di Verona.

All'udienza preliminare vi sono state le costituzioni delle parti civili; non sono stati chiesti riti abbreviati, quindi l'imputato ha deciso di affrontare il processo consapevole della posizione di forza di cui gode.

La storia dei processi per abusi sessuali, soprattutto nei luoghi di lavoro, fa emergere due aspetti tutti in favore di chi agisce la molestia. Il primo è *l'omertà*: nei corridoi o davanti alla macchina del caffè, tutti sanno, hanno visto, conoscono, condannano, criticano. Poi, davanti al giudice si hanno troppi *non ricordo, non ho mai assistito, non ho mai sentito*.

La giustizia chiede la prova certa e confermata, ma non c'è più nessuno che conferma, così che chi ha il coraggio di denunciare resta solo, isolato e debole.

Le conseguenze di tali comportamenti per chi ha avuto il coraggio di denunciare sono travolgenti, e si sono riscontrate nel caso concreto.

La signora, anche se medico, ha posto lei sotto accusa, chiedendosi se e quanto lei stessa fosse colpevole per aver creato con la fantasia le molestie subite, o ne fosse stata causa nel determinarle.

Purtroppo *omertà* significa *impunità*, e l'impunità porta alla ripetizione del reato per violazione della dignità e libertà della donna, poiché di ciò si tratta, porta all'accettazione dello stesso come fatto e comportamento da non condannare.

A questa prova di forza (*omertà / far emergere la verità*) se ne aggiunge una seconda relativa alla *banalizzazione dei fatti*. Vi è in genere, e vi è stata nel caso concreto, una mancata percezione della gravità oggettiva e soggettiva delle molestie sessuali agite e subite.

Per molte donne e uomini, le molestie non sono che *apprezzamenti, attenzioni, considerazioni positive del corpo femminile, ecc...*; quindi, di che lamentarsi?

Anche su questo punto è obbligo denunciare la non conoscenza e cultura del parità di genere e della necessità di essere sempre severi e



attenti a condannare ogni comportamento che viola la dignità e la libertà della donna.

La Consigliera di Parità di Verona ha esposto anche quanto è emerso all'udienza preliminare: ammissione delle parti civili nelle persone che avevano subito le molestie, oltre al marito di una di esse, ma esclusione della Consigliera di Parità come entità lesa.

L'esclusione è avvenuta sulla base di una forte opposizione da parte dei legali dell'imputato, accettata dal giudice poiché mancherebbe una specifica ammissiva nel D.Lgs. 198/2006 diversamente da quanto previsto nella normativa di procedura penale.

Inoltre, non è stata rinvenuta alcuna lesione diretta per l'ufficio della Consigliera di Parità.

Purtroppo la norma di procedura non prevede alcuna forma di impugnazione di decisioni di esclusione della parte civile, ritenendo che l'eventuale lesione o danno subito sia da far valere in sede civile.

Diversamente dal giudice ritengo importante la presenza della Consigliera di Parità, come parte lesa, nel processo penale per violenza e molestie sessuali per la forza culturale che essa può portare e sostenere di fronte alle carenze di conoscenze già denunciate, con tutto vantaggio per la persona lesa già debole per l'omertà e la banalizzazione degli eventi che deve subire in ogni udienza, nonché per il contributo alla correttezza del dibattito che segue sempre tali processi.

Ritengo inoltre (sempre diversamente dal giudice) che l'ufficio della Consigliera di Parità abbia subito un torto dai fatti denunciati (molestie ed abusi sessuali sul lavoro) essendo suo compito principale favorire e consolidare la presenza femminile sul luogo di lavoro, e ciò superando, in ogni modo, le diverse forme di discriminazione diretta ed indiretta che si agiscono.

Nel caso concreto una donna medico è stata impedita, da comportamenti a sfondo sessuale agiti dal primario e non accettati, a svolgere correttamente la sua prestazione, e non solo, si è lentamente demolita l'autostima nelle sue capacità professionali fino a farla determinare a rassegnare le dimissioni per giusta causa.

La tutela affinché non si verificano espulsioni dal lavoro di lavoratrici per motivi di genere è compito dell'Ufficio della Consigliera di Parità, il verificarsi di una tale ipotesi è circostanza che la riguarda direttamente, anzi la danneggia. Ciò non è stato capito dal giudice.

**Valentina COMIN (Consigliera di Parità della Provincia di Treviso)**

Il caso riguarda una lavoratrice del pubblico impiego, dipendente del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali presso un ufficio distaccato in provincia di Treviso.

La lavoratrice inizialmente si rivolge al sindacato per sottoporgli il proprio problema, ma la risposta che ottiene è negativa, ossia, secondo il sindacato, l'amministrazione ha applicato la legge e quindi non ci sono possibilità di intervenire. Dopo un po' di tempo viene casualmente a conoscenza, mi pare di ricordare tramite internet, della figura della Consigliera di Parità e decide allora di provare anche questa strada.

La vicenda riguarda un corso-concorso interno per un passaggio di qualifica. Quando la lavoratrice presenta la domanda è all'inizio della gravidanza. In base ai titoli posseduti supera la prima selezione e quindi accede al corso di formazione previsto quale ulteriore fase del concorso. A questo punto però si avvicina la data dell'inizio dell'astensione obbligatoria per maternità e la lavoratrice avvisa la sua amministrazione di tenerne conto nel predisporre il calendario con le date del corso di formazione. Dopo due mesi riceve la comunicazione dell'inizio del corso di formazione le cui date coincidono perfettamente con la sua assenza obbligatoria.

La lavoratrice chiede quindi una sessione supplementare del corso, o di poterlo seguire in videoconferenza o di averne il materiale anche informatizzato per potersi preparare per sostenere la prova finale del concorso, ma la sua richiesta viene negata in quanto il corso è stato organizzato a livello nazionale e con le stesse modalità per tutti. L'amministrazione, inoltre, la informa che la partecipazione al corso è considerata a tutti gli effetti come attività lavorativa e pertanto, essendo la stessa lavoratrice in maternità obbligatoria, non può frequentarlo. L'impossibilità per la lavoratrice di partecipare al corso produce come conseguenza la sua esclusione dalla graduatoria finale del concorso e quindi dal passaggio di qualifica.

Per affrontare il caso, ho avviato le consuete procedure, chiedendo prima all'amministrazione della lavoratrice spiegazioni sui fatti segnalati e successivamente, confermata la presenza di elementi discriminatori, facendo il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. Non avendo trovato una soluzione in via conciliativa per l'indisponibilità dell'amministrazione, abbiamo intrapreso la causa in giudizio che è stata poi vinta, ma lascio la parola all'avvocata Marina Melchiori, che ha seguito la causa, perché ne illustri i dettagli.

**Marina MELCHIORI (Avvocata)**

Voglio esordire dicendo che avevamo a che fare con una lavoratrice forte. Quali sono le domande che abbiamo formulato in giudizio? Innanzitutto abbiamo chiesto l'accertamento della presenza di discriminazione, consistente nell'esclusione dal percorso formativo e dall'esclusione dalla graduatoria finale del concorso. In secondo luogo anche la declaratoria, anzi, la richiesta nostra era di disapplicazione degli atti amministrativi: la esclusione dal percorso formativo e il decreto di approvazione della graduatoria, in cui si era concretizzata la discriminazione.

In terzo luogo abbiamo chiesto al giudice che venisse condannata la pubblica amministrazione a far fare alla lavoratrice quello da cui era stata esclusa, cioè il corso formativo, e i danni sia di tipo patrimoniale che l'esclusione dal percorso formativo e quindi l'esclusione dalla graduatoria dei vincitori le aveva provocato non avendo ottenuto il passaggio ad un ruolo professionale più alto, ma danni soprattutto di carattere esistenziale individuati nell'ambito professionale per la mancata progressione della carriera. Abbiamo provato documentalmente, sottolineo quest'aspetto, che la lavoratrice, in quanto esclusa dal percorso formativo e dalla graduatoria dei vincitori conseguente, era stata esclusa sia da un ripescaggio tra i lavoratori che erano risultati idonei ma non vincitori a cui aveva dato luogo la pubblica amministrazione nei mesi immediatamente successivi, sia era stata esclusa dall'automatico passaggio ad una posizione migliorativa da un punto di vista economico, la posizione B-3-Super, a cui avevano avuto accesso tutti i vincitori di quella graduatoria di quel decreto dal quale lei era stata esclusa.

Il giudice del lavoro di Treviso ci dà ragione su quasi tutti i fronti perché accerta la discriminazione di genere intervenuta, accerta la violazione del principio di uguaglianza sostanziale, rileva l'inadempimento all'obbligo di attuare delle azioni positive, quali erano quelle richieste dalla lavoratrice di consentirle di svolgere il percorso formativo con sistemi di videoconferenza o di accesso a internet. La sentenza dunque condanna la pubblica amministrazione a fare il corso di formazione per la lavoratrice, che si risolve con la consegna di alcune dispense da studiare. La lavoratrice si è preparata ed ha superato la prova prevista a fine corso.

Sul fronte dei danni, il giudice richiede solo il risarcimento dei danni patrimoniali. Nel caso in cui la donna superi l'esame del corso formativo, la lavoratrice ha diritto ad ottenere il passaggio di qualifica con decorrenza retroattiva, ossia come se l'avesse ottenuto al tempo dello svolgimento del

concorso, e di conseguenza con le differenze retributive che non aveva ottenuto precedentemente.

Per quanto riguarda il danno esistenziale, il giudice dice che deve essere provato puntualmente. Ricorda una pronuncia delle Sezioni Unite del 2006, la n. 6572 sul danno esistenziale per demansionamento, che dice che il danno deve essere provato puntualmente: siccome tu lavoratrice non hai provato puntualmente questo danno, nulla hai allegato – poiché noi avevamo allegato solo la documentazione sulla successiva mancata progressione di carriera che aveva prodotto il non essere passata di qualifica con il concorso in questione – non ti riconosco il danno di tipo esistenziale.

Ora, soffermandoci un attimo su questa pronuncia del 2006, le Sezioni Unite chiariscono bene le diverse tipologie di danni che possono rientrare in questa categoria del danno esistenziale, individuando il danno professionale da un lato e il danno all'immagine o alla vita di relazione dall'altro.

Questo secondo danno non era stato oggetto di prova del nostro intervento e può essere provato solo in via testimoniale: il lavoratore dovrebbe provare la diminuita qualità della vita ante e post l'evento dannoso: vita familiare difficile, rifiuto della vita sociale, abbandono di abitudini sportive, sociali etc.; ma l'altro danno, quello alla carriera, era stato provato documentalmente. Tuttavia, incerte sul fare o meno appello su quest'aspetto, abbiamo chiesto alla pubblica amministrazione di riconoscere alla lavoratrice la progressione economica che nel frattempo era stata data agli altri colleghi vincitori del concorso in questione. Abbiamo minacciato l'impugnazione, in quanto ritenevamo ci aspettasse il danno esistenziale come danno professionale; l'abbiamo offerto in via stragiudiziale a fronte dell'abbandono del giudizio di impugnazione e la pubblica amministrazione ce lo ha riconosciuto.

### **Valentina COMIN (Consigliera di Parità della Provincia di Treviso)**

Secondo caso sulle molestie sessuali. La molestia sessuale è stata definita dalla legge una discriminazione, però ci sono discriminazioni e discriminazioni ed i percorsi per affrontarle devono essere diversi.

Ritengo che anche i casi di molestie sessuali non possano essere trattati solo in giudizio e che il ruolo della Consigliera si limiti ad essere quello di intermediazione tra la lavoratrice offesa e l'avvocato, ma è necessario tentare soluzioni in via stragiudiziale.

Ho seguito un caso di una lavoratrice dipendente di un ufficio distaccato in provincia di Treviso di un'azienda che aveva sede a Milano. Il molestatore era

proprio il datore di lavoro. Da quanto ho potuto cogliere dai colloqui avuti con le due persone interessate, probabilmente si era creato un rapporto anche un po' di confidenza, di cui il datore di lavoro ne ha approfittato con richieste e molestie verbali prima e tentativi di palpeggiamento poi.

La lavoratrice non riuscendo più a sopportare la situazione ed essendo subentrata anche la paura che la situazione degenerasse, tra l'altro lavorava da sola nell'ufficio, si è messa in malattia ed ha contattato me.

In questi casi, come indica anche la normativa europea, si dovrebbe tentare di ricomporre la situazione affinché la lavoratrice non abbandoni il posto di lavoro ma possa rimanerci riacquistando la fiducia necessaria per lavorare serenamente. Nella pratica, nei fatti non è sempre così.

Io ho avuto più incontri con il datore di lavoro che, pur avendo sempre rifiutato qualsiasi addebito, si era reso disponibile a trovare una soluzione che permettesse di mantenere il rapporto di lavoro. La lavoratrice invece voleva terminare il rapporto di lavoro, perché non aveva più fiducia nel datore di lavoro e soprattutto era terrorizzata al solo pensiero di tornare in quell'ufficio.

In via conciliativa quindi e per il datore di lavoro a titolo puramente transattivo, è stato riconosciuto un indennizzo per quanto patito, poi la lavoratrice si è licenziata per giusta causa, cioè la molestia subita, potendo così accedere anche all'indennità di disoccupazione.

In questo caso la lavoratrice è stata soddisfatta della soluzione: ha ottenuto ciò che voleva.

Il caso invece che ha sollevato problemi nella sua gestione è quello di una molestia sessuale, sempre in ambiente di lavoro, di una giovane ragazza, tra l'altro all'interno di un rapporto di lavoro irregolare per il quale si è proceduto con una segnalazione all'ufficio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro.

La ragazza lavorava presso un'osteria come cameriera ed il presunto molestatore era il direttore dell'osteria gestita da una cooperativa. Dopo una serie di apprezzamenti sul fisico della ragazza, una sera, dopo la chiusura del locale, si sarebbe verificata la molestia fisica. Dopo avermi contattato la lavoratrice si è messa in malattia. In quel momento il datore di lavoro, considerato che la ragazza lavorava anche in nero, le ha proposto un contratto a termine che la stessa ha firmato su consiglio degli ispettori del lavoro. Finito il periodo di malattia la lavoratrice comunque non voleva più tornare in quel posto di lavoro, pur avendo urgente necessità di lavorare. Le ho quindi consigliato di dare le dimissioni per giusta causa. Nel frattempo

avevo avuto alcuni colloqui sia con il presidente della cooperativa ed il suo consulente, sia con il presunto molestatore che, in un primo momento, si era reso disponibile ad una soluzione bonaria attraverso il riconoscimento di una somma di denaro e ritirandosi successivamente con la minaccia di denunciare la ragazza per diffamazione.

A questo punto mi sono posta, coinvolgendo l'avvocata che collabora con il mio ufficio, il problema della prova della molestia sessuale, perché spesso il fatto, come nella fattispecie, avviene in totale assenza di testimoni. Il problema della quantificazione di un eventuale indennizzo, ossia quale parametro prendere a riferimento.

### **Marina MELCHIORI (Avvocata)**

Due veloci considerazioni sulle molestie in generale.

Allora, innanzitutto il problema della doppia tutela, tutela civile e tutela penale. Io, come dicevo prima, non faccio penale, quindi prediligo sempre rivolgermi prima al giudice del lavoro, al giudice civile. Tuttavia nel caso delle molestie sessuali, al quale mi sono interessata negli ultimi tempi, mi sono resa conto che effettivamente la tutela penale senz'altro è conveniente anche perché spesso si scarica l'onere della prova sul Pubblico Ministero. La parte offesa rende testimonianza, come sappiamo tutti, quindi c'è una possibilità in più. Possibilità offerta anche dal fatto che si attiva un procedimento penale in tempi non immediati, ma forse più brevi rispetto alla maturazione della lavoratrice di promuovere una causa civile che ha dei tempi più lunghi. In questo modo si riescono anche a raccogliere degli elementi probatori maggiori, si può aiutare il P.M. a fare un'istruttoria parallela per raggiungere lo scopo.

D'altro canto la lavoratrice non è obbligata a costituirsi poi come parte civile, questa è una cosa da sottolineare, in quanto può attendere l'esito del processo penale e fare poi un'azione civile nel caso in cui la sentenza sia positiva, ovviamente con dei tempi diversi. Ma questo può essere anche un vantaggio quando ci troviamo a che fare con delle lavoratrici che hanno magari delle difficoltà ad usare gli strumenti della giustizia.

Il secondo aspetto su cui volevo soffermarmi è il rapporto di lavoro.

La lavoratrice che subisce molestie non torna volentieri nell'ambiente di lavoro e, quindi, se sta così male si mette in malattia; se prende una decisione rinuncia ad un certo posto di lavoro e dà le dimissioni. Secondo me però, potrebbe esserci un'altra via. La enuncio sperando che possa sortire

qualche effetto su di voi: ossia usare l'eccezione d'inadempimento, cioè di sospendere la prestazione lavorativa, assumendo l'inadempimento da parte del datore di lavoro ex art. 2087 codice civile, norma che gli impone di tutelare e creare delle condizioni idonee al lavoratore per la sua attività, la sua professionalità, oltre che per lo svolgimento delle mansioni.

Alla luce di questo potrebbe, a mio avviso, costituirsi una sospensione del rapporto di lavoro facendo conto delle retribuzioni, in modo tale da evitare che la lavoratrice sia costretta a dimettersi ma anche a rientrare nel posto di lavoro. Ve lo enuncio perché c'è giurisprudenza sulle eccezioni di inadempimento con riferimento al demansionamento abbastanza favorevole e corposa sul fatto che legittima l'eccezione di inadempimento e la sospensione delle mansioni lavorative fino a quando non viene rimessa nelle condizioni di poter svolgere le sue mansioni contrattuali; non c'è naturalmente su questo aspetto delle molestie, ma bisogna lavorare, secondo me, per ottenerlo. È una strada.

### **Lucia BASSO (*Consigliera regionale di Parità del Veneto*)**

Nei quattro anni del mandato ho seguito un centinaio di casi, sia individuali che collettivi di discriminazione. Mi propongo di evidenziare l'approccio ed il metodo utilizzati nella mia azione, partendo da una sintetica descrizione di alcuni casi emblematici.

Il primo, di carattere collettivo, riguarda una grande catena di supermercati della provincia di Verona nella quale è stato impossibile ottenere attraverso la contrattazione che gli uomini e donne si alternassero nella turnazione oraria mattina e pomeriggio. Gli uomini svolgono solo turni di mattina e le donne occupate alle casse solo di pomeriggio con turni serali fino alle ore 22.00.

Il caso è in fase giudiziale, con udienza già fissata per febbraio 2009.

Il secondo caso riguarda una azienda municipalizzata di Padova che, nella selezione del personale autista, attraverso un'agenzia di somministrazione, assume da 5 anni solo autisti maschi, nonostante le donne candidate abbiano i requisiti di idoneità e superino positivamente le visite mediche. Siamo in attesa della convocazione per il tentativo di conciliazione.

Il terzo caso, collettivo anche questo, ha per oggetto il ricatto sessuale subito da due lavoratrici straniere di una cooperativa di servizi. L'abbiamo impugnato con provvedimento d'urgenza, ai sensi dell'art. 700 del codice di procedura civile, per ripristinare il diritto al posto di lavoro di una delle due

lavoratrici licenziata per ritorsione, e attendiamo anche per questo caso la data di convocazione dell'udienza per la causa di merito.

Altrettanto impegnativo ed interessante è il caso, non ancora concluso, della lavoratrice di una Ulss che, al rientro dall'assenza per maternità, non è stata ricollocata al posto che occupava precedentemente, situazione, questa, che è frequente, anche in presenza di un livello elevato di professionalità. Il ricorso all'art. 700, ha garantito un nuovo inserimento lavorativo, ed è significativo che il giudice di Venezia abbia stabilito che a sorvegliare la nuova collocazione della lavoratrice sia la consigliera di parità: deve vigilare, con un monitoraggio ogni tre mesi, che non si verifichino le stesse o altre azioni discriminatorie nei confronti della lavoratrice.

L'ultimo caso, verificatosi nella provincia di Vicenza, è nato come caso collettivo di molestia sessuale, ma si è concluso come caso individuale in quanto due delle tre lavoratrici coinvolte, non se la sono sentita di avviare un'azione con la consigliera di parità.

La mia lunga esperienza di oltre cento casi di molestie sessuali – nella quale mi sono trovata tante volte ad affrontare situazioni in cui l'identità sessuale delle donne vittime di molestia o di ricatto sessuale era in frantumi ed era compromessa profondamente l'identità e l'equilibrio psicologico, con perdita del senso di se e della propria professionalità – mi sono posta una domanda: può farcela da sola la consigliera di parità a prendere in carico casi così complessi, così delicati e dolorosi, con problematiche che, oltre all'aspetto legale e contrattuale, investono in modo preponderante la sfera psicologica e della relazione di potere tra donne e uomini?

E poiché la risposta non poteva essere positiva, è risultata quasi ovvia la decisione di affrontare i casi di discriminazione complessi (per molestie sessuali o per discriminazione al rientro dalla assenza per maternità), di avviare la sperimentazione di un metodo di approccio interdisciplinare e integrato, con l'intervento di psicologi e psicoterapeuti, oltre che di avvocati, rappresentanti sindacali ed esperti di contrattazione. Nella trattazione dei casi ognuno dei soggetti in campo ha un proprio ambito di intervento che viene però confrontato e concordato con la consigliera e con gli altri specialisti, oltre che con vittima di discriminazione.

Questo metodo mette al centro dell'intervento il ripristino dell'integrità psicofisica della persona, prima ancora della salvaguardia del diritto al lavoro, in quanto troppo spesso anche una sentenza positiva ottenuta con una azione in giudizio non esclude una condizione di sofferenza psichica permanente nella persona discriminata. Non a caso, di frequente, queste



donne e le loro famiglie vanno in frantumi e devono essere seguite dai servizi sociali.

Alla luce delle esperienze e delle situazioni concrete non posso essere d'accordo con chi ritiene che la consigliera di parità debba attenersi unicamente agli aspetti di diritto del lavoro in senso stretto, alla verifica del violazione del diritto ed al suo ripristino nei modi previsti dal Codice delle pari opportunità.

Penso invece che, a parte altre considerazioni obiettive e di carattere generale, prendere in carico la complessità della vittima con un approccio interdisciplinare è spesso indispensabile agli stessi fini della soluzione del caso e del ripristino del diritto violato.

Basti pensare a quanti sono i casi in cui l'intervento si interrompe o non va a buon fine perché la vittima non ce la fa ad andare avanti.

D'altra parte la partecipazione insostituibile di altre competenze permette a ciascuna di fare bene il proprio mestiere, e consente quindi alla consigliera di svolgere meglio i suoi compiti, specialmente quando altri specialisti si fanno carico di problematiche emotive e patologiche, che altrimenti mi condizionerebbero pesantemente.

Mi è così possibile concentrare energie ed attività nei piani di rimozione delle discriminazioni, nei programmi di prevenzione, promuovendo, per esempio, accordi tra le parti sociali e azioni positive in materia di molestie morali e sessuali, facendo applicare un codice di condotta ed istituire la figura del consigliere di fiducia.

È infatti indispensabile intensificare l'attività di promozione della cultura antidiscriminatoria, facendo rete con gli altri soggetti istituzionali, con le consigliere di parità che oggi hanno ben rappresentato quanto sia limitante l'azione in giudizio quando risulta l'unico intervento possibile.

Pongo infine alla vostra attenzione un caso di discriminazione che ho trattato insieme a due specialiste: la psicoterapeuta del Centro W. Reich di Padova dottoressa Roberta Rosin e l'avvocata Barbara Borin.

Si tratta del caso di tre lavoratrici di un'azienda metalmeccanica, molto giovani ed occupate come impiegate amministrative nell'ufficio di direzione, che subivano molestie sessuali da parte del datore di lavoro. Il caso è stato accolto dallo Sportello Donna del Comune di Schio che si propone da anni di rispondere alle problematiche femminili del territorio attraverso l'intervento dell'avvocata, della psicologa e di altri operatori. Insieme all'avvocata Borin, che mi ha coinvolta nel caso, abbiamo avviato colloqui con le lavoratrici, puntando principalmente a ricostruire le prove in quanto una di loro, per

sottrarsi alla situazione, si era dimessa, adducendo nella lettera i motivi personali: motivazione classica, perché quasi nessuna delle donne ha in questi casi il coraggio di scrivere la motivazione vera e cioè quali sono stati i fatti che l'hanno costretta a farlo.

Nella maggior parte dei casi, ed anche per quanto riguarda la signora di Schio, le donne molestate sono invase da emozioni e sentimenti di rabbia e di vendetta.

Dopo un colloquio molto approfondito, insieme all'avvocata, e successivamente, con la psicoterapeuta, abbiamo deciso di proporre alla signora un percorso che le consentisse di rielaborare l'esperienza traumatica e di affrontare il molestatore, prevedendo la scrittura dei fatti e la riscrittura della lettera di dimissioni, con l'indicazione delle vere motivazioni. Un esercizio per consentire alla lavoratrice di riabilitarsi ai suoi occhi, farle riconoscere chi era il colpevole e chi la vittima in quanto nella frase della lettera "mi dimetto per motivi personali" c'è tutto il disconoscimento delle verità e la mancanza di coraggio per difendersi. Le è stato quindi proposto di ripristinare la verità e di comunicarla anche al datore di lavoro.

Il caso si è concluso positivamente per via extragiudiziale ed anche sotto l'aspetto del ripristino della salute della donna e della sua famiglia. Sono aspetti che saranno approfonditi dalla psicoterapeuta e dall'avvocata, alle quali lascio la parola.

### **Roberta ROSIN (Psicoterapeuta)**

Mi permetterei di aggiungere a quanto detto dalla Consigliera quali sono i compiti di una psicoterapeuta in questo approccio integrato. Cercherò di essere sintetica rendendomi conto dell'ora e della stanchezza.

Essere consulente esterna della Consigliera sia Regionale che Provinciale di Padova significa proporsi come supervisore dei casi, accoglienza e diagnosi delle persone che arrivano al loro ufficio, il tutto in un'ottica di ricerca per lavorare in modo più diretto sulla prevenzione primaria.

Per quanto riguarda la supervisione dei casi il lavoro prevede la discussione e la seguente proposta di interventi possibili che non risultino palliativi ma fruibili dalla persona discriminata o molestata nella gestione dell'empasse momentaneo. Considerare la donna che arriva all'Ufficio della Consigliera nella sua complessità è una delle sfide di questo nostro intervento che mira non solo al raggiungimento di un ideale di giustizia, non solo a vincere la causa, non solo farla pagare al soggetto che ha discriminato o molestato, ma

soprattutto al ripristino di condizioni di vita che facciano sentire la persona nella sua pienezza e contribuiscano allo sviluppo della progettualità.

Anche nel quotidiano quando le/i pazienti arrivano nel mio studio la presa in carico è a 360 gradi ed è difficile separare ciò che è materia della giurisprudenza da ciò che è materia assistenziale da ciò che è materia medica: il mio è un guardare alla complessità.

Nonostante la persona abbia chiaro la gratuità del servizio dove vengono offerti accoglienza, diagnosi e restituzione dei test somministrati, risulta ancora faticoso per molte donne potersi vivere nel bisogno, percepire l'alto grado di debolezza e la necessità di protezione.

Come già accennato prima altro compito di una consulente è offrire una prima accoglienza, un colloquio strutturato e la somministrazione di una batteria di test, per ottenere un quadro diagnostico fedele al momento del vissuto discriminante e calibrare interventi adeguati che non danneggino ulteriormente la persona. Quest'ultima all'inverso ha bisogno di sentirsi non solo protetta ma parte attiva di un processo che la vede protagonista insieme ad altre figure collaboranti.

In questo procedere il lavoro d'equipe risulta fondamentale e ciascuna figura professionale è pariteticamente importante per la buona riuscita del caso in oggetto, che ha sempre come obiettivo il benessere della persona.

Altro compito prefissatomi come psicoterapeuta è quello di proporre strategie e progetti nell'ottica di ciò che definiamo prevenzione primaria.

Le fasi precedentemente descritte, supervisione ed accoglienza dei casi, permettono di enucleare alcune disfunzioni che appaiono nei casi presi in esame. Tracciare una mappa di quelle che sono le "Esperienze di base" carenti o assenti in queste donne, consente di elaborare progetti da presentare alle scuole primarie atti al rinforzo o alla sperimentazione diretta di ciò che nel percorso evolutivo si è bloccato o non attraversato. Nella casistica di 7/8 anni di esperienza, ho potuto approfondire che nel 90% delle donne sia l'Esperienza di base della "Continuità" che della "Consistenza" non sono state vissute pienamente. Mi spiego: esperienze pregresse molto spesso traumatiche hanno interrotto flussi di espansione, non consentendo lo sviluppo armonico e integrato di processi evolutivi (Continuità) e a volte gli stessi eventi hanno impoverito di energie e di autonomie i soggetti in questione (Consistenza).

Il prendersi carico delle persone, nel mio caso, non è mai isolato al momento di disagio, ma riguarda il tenere la persona vicina nella sua complessità e pluridimensionalità, in una sorta di palleggio continuo tra presente

e passato, consapevolezza e inconsapevolezza, tra funzionamenti che il tempo ha logorato e le necessità di ripararli.

La consapevolezza che nella maggior parte dei casi risultano deficitarie alcune Esperienze di base non è limitante, poiché la consapevolezza della volontà di uscire dalla pesantezza della situazione lavorativa è un segnale di una nuova forza emergente che consentirà all'equipe di collaborare con più efficacia.

Quando la donna arriva per il colloquio e accetta anche la somministrazione dei test si avvia questa prima ricognizione per vedere quali migliori strategie attuare. Da qui la sensazione di essere più forti e poter migliorare la propria qualità di vita sentendosi accompagnate e non più sole. Il fatto di essere assistite gratuitamente da un gruppo di specialiste permette alle donne di viverci come meno vulnerabili.

Per ciò che riguarda la donna di cui parlava la Consigliera di Parità, io volevo brevemente sottolineare da una parte i suoi punti di vulnerabilità e dall'altra i suoi punti di forza, vedere in sintesi ciò che funziona e ciò che disfunziona. Tutte le persone mostrano ai molestatori o alle persone che possono farci del male, una serie di pattern, dei micro-movimenti, degli atteggiamenti che vanno dall'inflessione della voce a lievi ammiccamenti che l'altro sa leggere, codificare, designando in questo modo le proprie vittime.

La donna in questione arriva all'Ufficio della Consigliera e poi nel mio studio per un colloquio in cui all'interno delle responsabilità terapeutiche vengono definite le modalità del percorso da attuare insieme. Mi presento come psicoterapeuta Funzionale, spiegando che il mio non è un approccio vis-a-vis ma che le persone le contatto su tutte le Funzioni, da quelle emotive a quelle fisiologiche e posturali, e sottolineo che soprattutto nelle situazioni di molestie sessuali è molto difficile trattenere la persona con la sola mediazione verbale. Una volta compreso il mio approccio e con esso l'importanza di un lavoro che deve tener presente l'interesse della persona, la donna decide di procedere.

I disfunzionamenti o punti di vulnerabilità erano i seguenti: un'estrema confusione sulle scelte e il vissuto di disorientamento. Per quel che concerne la confusione sullo scegliere, questa donna era molto brava a scegliere la cosa migliore per i figli, per il marito, per il titolare per cui nutriva una stima filiale, ma non era in grado di scegliere per sé. Questo è un nucleo profondo e radicato da tempi lontani che non ha permesso uno sviluppo in cui poter riconoscere cosa era buono per sé, differenziandolo da ciò che non era buono. Anche il viverci disorientata (che è collegato allo scegliere)

è stato un livello disfunzionante, per esempio ogni qual volta si muoveva in auto doveva sempre contattare telefonicamente qualcuno, perché aveva la sensazione di perdersi, aumentando così la propria ansia. Questa non è una persona disturbata, ma una persona che da sempre ha dovuto fare i conti con l'atavica sensazione di perdersi, di non trovare la strada.

Come punti di forza troviamo la voglia di andare fino in fondo e la scrittura.

La voglia di andare fino in fondo alle situazioni è emersa da subito e con essa la sua progettualità, l'insieme di valori tra cui quello per lei più alto, la famiglia. Il pensare alla sua famiglia come bene assoluto da salvaguardare l'ha messa in contatto col desiderio profondo di risolvere l'amara situazione che stava vivendo. Ha continuato a dedicarsi alla famiglia e si è cercata e trovata un nuovo lavoro, percependo la certezza di potersi appoggiare al gruppo di sostegno continuando sempre in maniera inesauribile ed instancabile a chiedere. Lei telefonava, chiedeva, voleva capire e voleva risposte; questo tratto di personalità, questa modalità, poteva risultare molto pesante da sopportare, però è stata una delle sue salvezze, poiché attraverso la continua richiesta di chiarimenti non solo non si disorientava, non perdeva l'obiettivo, ma al contrario si centrava.

Anche la scrittura l'ha molto aiutata. Lo scrivere il suo lunghissimo diario sulle peripezie passate al lavoro l'ha fatta ritrovare togliendola dal suo senso di disorientamento e di vaghezza nel non riuscire a capire perché quegli accadimenti erano avvenuti a lei. Tra i molti scritti che ho di lei voglio leggervi la lettera scritta alla Consigliera:

*“Schio, 12 marzo 2007*

*Gent.ma Signora Basso,*

*come promesso le scrivo due righe, per giustificare intanto l'invio tramite la D.ssa Rosin del foulard proveniente dal Marocco! Laggiù a Marrakech non potevo non prendere qualcosa anche per Lei...mi piacevano molto tutti quei tessuti, tutti quei colori e il contrasto tra la bellezza antica di quei luoghi e lo squallore e il degrado in cui vive gran parte della popolazione...non sono qui però a parlarLe del mio viaggio (che comunque è stato molto utile per “lanciarmi” verso il futuro con più grinta), ma sono qui per scrivere a Lei. Ho voluto lasciar passare un po' di tempo perché non me la sentivo di scrivere prima. Volevo che le mie parole non fossero solo “emozione” ma anche “sostanza”, e fino a poco tempo fa, ne avevo abbastanza di tutto.*

*Tutto quello che mi è accaduto, è stata una grande batosta per me. Mi ha messo profondamente in crisi soprattutto perché il malessere era interiore,*

*e non si poteva quantificare né giustificare all'esterno. Io la volevo semplicemente ringraziare perché ho trovato in Lei una persona accogliente, che trasmetteva fin da subito fiducia. È stato importante tutto il percorso che abbiamo intrapreso a giugno e terminato a gennaio all'Ispettorato del Lavoro (31.01). Lei ha colto subito anche grazie al mio lungo, "pesante" diario (!) la necessità di risolvere a monte i problemi che mi hanno portato a diventare poi vittima di molestie. Di questo la voglio ringraziare. Sto ancora andando a Padova, regolarmente, e il pentolone scoperchiato bolle e rimescola ben bene, periodicamente, tutti i miei pensieri, ma mi sto impegnando.*

*Voglio farcela, come ce l'ho fatta ad affrontare "Lui" per dirgli la verità delle mie dimissioni. Il suo accogliermi con tranquillità anche al telefono, il suo "prendersi cura" anche in qualche momento di mia difficoltà in questo percorso sono stati per me preziosi. Non ho mai avuto la sensazione di aver sbagliato nel fare questo percorso che quasi giudicavo fuori dalla mia portata.*

*Sono felice di averla incontrata, e nel rinnovarLe la mia stima, La ringrazio.  
Buon lavoro e buona strada*

*M.F.*

*P.s. ho iniziato il 21.01.07 a lavorare in una sartoria artigianale come impiegata...vedo stoffe tutto il giorno, il filo non è stato perso! Forse il mio viaggio mi ha portato fortuna."*

Scrittura quindi come modalità per orientarsi in questa situazione di molestia.

Lei ha accettato questa collaborazione con me, abbiamo fatto circa una ventina di incontri fino a quando abbiamo deciso insieme di finire. E questo è stato possibile soprattutto dopo che lei ha maturato che poteva prendere delle cose per sé, poteva usufruire dei soldi che l'ingegnere capo le ha dato, per poter fare un viaggio con il marito che da anni attendevano. Ora è in attesa del terzo figlio. Grazie.

### **Barbara BORIN (Avvocata)**

Dopo aver dato le dimissioni, la signora ha motivato il suo recesso alle sue due giovani colleghe di lavoro, di ufficio, due impiegate, con le molestie subite ed ha scoperto che erano molestate anche loro, "a frittata fatta" perché aveva già formalizzato le dimissioni. Insieme le tre lavoratrici sono venute allo sportello, per cui le operatrici, due psicologhe, le hanno indirizzate a me come consulente legale e da lì è nato tutto il percorso.

Io sono rimasta in secondo piano, ho deciso di far usare alla lavoratrice le ferie estive per ottenere la sospensione del preavviso, perché la signora, oltremodo ligia al suo dovere, ha detto “mi dimetto per motivi personali” e ha cominciato a lavorare il preavviso.

Alla signora, alla fine del percorso, abbiamo proposto l’alternativa a quella giudiziale, che non ho ritenuto vantaggiosa per l’enorme difficoltà probatoria. Alla fine la signora è riuscita ad affrontare quest’uomo, motivando le sue dimissioni in un incontro che hanno avuto a quattr’occhi nella stanza di lui; io sono rimasta fuori dalla porta, non a caso, perché la signora aveva bisogno di dirglielo senza l’angelo custode. Io ho sentito tutto il colloquio in cui lei gli ha dato la spiegazione delle sue dimissioni, gli ha ribattuto il suo comportamento, gliel’ha rinfacciato in maniera molto elegante, calma, tranquilla e sicura perché c’era tutto questo lavoro alle spalle.

Io sono entrata e quando l’ingegnere ha detto “ma io non intendevo” io gli ho fatto una “lezione” sull’irrelevanza dell’intento, per cui lui ha capito che comunque giustificazione non c’era.

Abbiamo quindi sottoscritto un accordo, con i contenuti che la signora aveva chiesto e che sono:

- a - soldi per le spese che lei aveva affrontato, la terapia: lui ha pagato la sua terapia.
- b - soldi per sé che poi lei ha speso per il viaggio
- c - l’autorizzazione a fare in azienda una festa di addio, come da prassi aziendale. Quindi, lei la prassi aziendale l’ha rivista e rivissuta e ne è uscita alla grande.

Ecco quindi voi potete fare il confronto fra la sua prima uscita, con quella modalità da fuga, e la seconda uscita.

La fine della storia è che io l’ho vista ad una rappresentazione in costume nel suo paese, lei e suo marito, lei in attesa del terzo figlio e ha ripreso gli studi universitari.

### **Lucia BASSO (*Consigliera regionale di Parità del Veneto*)**

A conclusione del nostro percorso di approfondimento, va senz’altro colta la riuscita di questa iniziativa promossa dalla Commissione regionale per la realizzazione della pari opportunità e dalle Consigliere di parità del Veneto.

Il programma dei tre work shop si proponeva di incentivare la diffusione dell’informazione e la condivisione delle esperienze intese all’applicazione ed

al reale rispetto della legislazione antidiscriminatoria in ambito lavorativo.

Credo che, attraverso l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette, individuali e collettive e attraverso lo studio della trattazione dei casi di discriminazioni portati in giudizio, l'obiettivo sia stato raggiunto. Abbiamo anche imparato a misurare la maggior efficacia della novità introdotta dalle recenti normative relative ai piani di rimozione delle discriminazioni.

Purtroppo abbiamo avuto la conferma che ancora oggi le discriminazioni di genere non vengono immediatamente percepite e che sono quindi scarsamente denunciate.

Sta a tutti noi, interessati e coinvolti in questa materia, a proseguire nell'impegno concreto per riconoscere sempre meglio le diverse tipologie, utilizzando tutti gli strumenti legislativi a disposizione, al fine di contrastare con determinazione ogni forma di discriminazione e diffondere la cultura della parità e dell'eguaglianza sostanziale tra uomo e donna.



## **Commissione per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione**

La Commissione Pari Opportunità è stata istituita con L.R. 30 dicembre 1987, n. 62, e, nominata con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 289 del 12 dicembre 2006 e si avvale della collaborazione tecnica delle Direzione Relazioni Internazionali, Cooperazione internazionale, Diritti Umani e Pari Opportunità.

È stata istituita presso la Giunta regionale ed è organo consultivo della Regione nelle iniziative riguardanti le **politiche di genere**, per l'effettiva attuazione **del principio di parità e di pari opportunità sancito dalla Costituzione e dallo Statuto regionale**.

### **Presidente**

Simonetta Tregnago

### **Vice Presidenti**

Lorenza Leonardi

Michela Mainardi

### **Componenti**

Marina Marchetto Aliprandi

Gabriella Maria Avesani

Grazia Chisin

Roberta Donolato

Genni Forlani

Anna Palma Gasparini

Cristina Greggio

Mariantonietta Gusman Rizzi

Patrizia Martello

Maria Cristina Marzola

Margherita Maculan Carretta

Elena Maria Plebani

Sabrina Ravagnani

Francesca Ruta

### **Consigliera di Parità**

Lucia Basso

---

Stampato nel mese di gennaio 2009  
presso la C.L.E.U.P. "Coop. Libreria Editrice Università di Padova"  
Via G. Belzoni, 118/3 - Padova (Tel. 049 8753496)  
[www.cleup.it](http://www.cleup.it)