



Osservatorio Nazionale
sulla salute della Donna

La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro

Prefazione di Umberto Veronesi

Informazioni utili

La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro

Prefazione di Umberto Veronesi

Sintesi del volume pubblicato da Franco Angeli Editore, che raccoglie i testi dei seguenti giuristi: Maurizio De Tilla, Giulio Prosperetti, Edoardo Ales, Maria Vittoria Ballestrero, Franca Borgogelli, Riccardo Del Punta e Gisella De Simone

Revisione dei testi a cura di Gilberto Corbellini

Prefazione

di Umberto Veronesi



Ho trascorso tutta la mia vita professionale accanto alle donne, intento a curarle nel fisico, ma preoccupato soprattutto di preservarne la loro dignità morale anche nelle situazioni più difficili. Ho raccolto preoccupazioni, ansie, speranze e delusioni cercando di trasmettere ottimismo e serenità anche là dove la medicina pareva non lasciare spiragli incoraggianti.

La salute della donna mi è quindi sempre stata molto a cuore e tutte le situazioni che possono influenzarla mi hanno sempre preoccupato. Ci sono vari fattori che influenzano negativamente la salute della donna: il doppio lavoro, la propensione ad occuparsi prima dei bisogni altrui che dei propri, la limitata partecipazione agli studi clinici, la scarsità di potere economico, dimostrano quanto le donne siano ancora svantaggiate rispetto agli uomini nella tutela della propria salute.

Ma è soprattutto sul mondo del lavoro che le donne sono spesso oggetto di pesanti discriminazioni che incidono sulla loro salute: a partire dalle problematiche che incontrano quando decidono di mettere al mondo dei figli fino alle pesanti ripercussioni in caso di malattia.

Per queste ragioni la pubblicazione di O.N.Da, l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna su "La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro", che ha coinvolto alcuni illustri giuristi è molto interessante e preziosa in quanto offre un preciso quadro normativo di come viene tutelata in Italia la donna lavoratrice che incontra problemi di salute.

Per le donne italiane riuscire a conciliare lavoro e famiglia è molto complesso. Se già con il primo figlio cala l'occupazione femminile, con la nascita di quelli successivi soprattutto al Sud la situazione si complica ulteriormente a differenza di altri Paesi del nord Europa dove invece l'efficienza delle strutture socio assistenziali consente alle donne di continuare la loro attività professionale.

Problemi seri si pongono poi sul lavoro in caso di malattia, sia per le assenze dovute all'intervento chirurgico, sia per quelle legate alla successive terapie. Soprattutto in campo oncologico le donne spesso si devono assentare per sottoporsi a terapie "salvavita" che impongono lunghe pause dal lavoro. E qui si verificano spesso situazioni di mobbing, le donne nei casi meno gravi vengono demansionate e nei casi più gravi sono licenziate.

Sono donne insomma non tutelate sufficientemente dalla nostra legislazione, che hanno scarse difese.

Le conseguenze del mobbing e della scarsa tutela sono pesanti anche su piano psicologico. Difficile fare una correlazione diretta tra problemi nel mondo del lavoro e impatto sulla salute della donna, certamente l'approccio della medicina di genere può consentire di curare in modo più appropriato l'universo femminile. Si tratta di una medicina che negli USA è molto più avanzata e che cura uomini e donne con un approccio specifico considerando che appartengono ad un genere differente. Sappiamo bene infatti che ci sono dei farmaci come gli antibiotici e gli antistaminici che a causa del complesso sistema ormonale femminile hanno sulle donne conseguenze cardiovascolari, conseguenze che non si verificherebbero se gli stessi farmaci fossero studiati specificatamente sul corpo femminile.

*Umberto Veronesi
Direttore Scientifico I.E.O.*

Perchè una pubblicazione di O.N.Da sulla tutela della salute della donna nel mondo del lavoro

di Francesca Merzagora



Il volume "La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro", realizzato da O.N.Da, l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna, e pubblicato con Franco Angeli, nasce con l'obbiettivo di fornire un'informazione chiara e concreta su svariati aspetti legati alla tutela della donna lavoratrice e costituisce uno strumento importante per la salvaguardia di diritti fondamentali quali il diritto alla salute, al lavoro e all'inclusione sociale.

Da tale volume che raccoglie i contributi di giuristi di primo piano (Maurizio De Tilla, Giulio Prosperetti, Edoardo Ales, Maria Vittoria Ballestrero, Franca Borgogelli, Riccardo Del Punta e Gisella De Simone), se ne è tratta una sintesi da allegare al Sole 24Ore, allo scopo di divulgarla e renderla accessibile il più possibile a chi ne sia interessato.

Di fronte alla constatazione che il nostro Paese è caratterizzato da un basso tasso di fecondità e da una elevata età media delle mamme alla prima nascita, risulta evidente come malgrado le lavoratrici madri siano tutelate nella nostra legislazione, almeno nei contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, sia ancora difficoltoso conciliare il ruolo di lavoratrice e quello di madre.

Troppo spesso si verificano episodi di mobbing nei confronti delle donne che lavorano ad esempio colpite da malattie oncologiche che sono lesivi della dignità e dei principali diritti delle lavoratrici. E se non si arriva al mobbing risulta purtroppo evidente che le donne che si assentano dal lavoro per malattie sono spesso demansionate e hanno difficoltà di reinserimento dovute a scarse offerte di aggiornamento da parte dei datori di lavoro.

Le molestie sessuali sono sovente indice di mancanza di sicurezza sul posto di lavoro e ancora troppo poco se ne parla per una sorta di pudore comprensibile da parte di chi ha subito queste violenze.

Ecco allora l'importanza di aprire il dibattito su questi e altri temi che riguardano la donna lavoratrice e la tutela della sua salute con l'obbiettivo anche di evitare che l'eccessiva tutela porti a forme di discriminazione.

Nell'era dell'informazione globale in tempo reale si assiste ad una crescente necessità di avere notizie aggiornate per rispondere alle esigenze della vita quotidiana della donna lavoratrice e per superare l'handicap del pregiudizio e dell'ignoranza culturale e legislativa sugli strumenti che oggi sono a disposizione in Italia per superare il disagio e garantire la piena inclusione sociale e lavorativa.

Vari sono i diritti e i doveri delle donne che si assentano dal posto di lavoro per malattia, varie le problematiche che incontrano (dal superamento del periodo di comporto, alla difficoltà a svolgere talune funzioni fino al pregiudizio del datore di lavoro). Da qui l'importanza di conoscere a fondo la legislazione vigente che disciplina questa scottante materia.

*Francesca Merzagora
Presidente O.N.Da
www.ondaosservatorio.it*

Nel lavoro le donne non vanno discriminate

di Maurizio de Tilla



Per raggiungere l'obiettivo di non discriminare le donne nel mondo del lavoro vanno perseguite alcune ineludibili finalità:

- *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- *favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Queste finalità sono perseguite nella legislazione italiana come ha sottolineato Giulio Prosperetti nel volume "La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro".*

L'art. 141 del Trattato C.E. dispone che allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità fra uomini e donne nella vita lavorativa il principio di parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

La Corte di Giustizia, proprio in merito ad azioni positive, ha avuto il modo in varie occasioni di definire i limiti e la portata di tali strumenti. In particolar modo ciò che la

*Giulio Prosperetti:
Professore ordinario di Diritto della sicurezza sociale
presso l'Università Tor Vergata di Roma

Corte ha inteso chiarire è il principio per cui l'uguaglianza di opportunità (o di chance) alla quale mira l'attività promozionale delle azioni positive, non deve tradursi in un'uguaglianza di risultati, ma solo limitarsi a mettere i destinatari di dette azioni nelle condizioni di ottenere, attraverso i loro meriti e capacità, l'uguaglianza dei risultati.

La tutela della salute delle donne lavoratrici. Il mobbing

Nel nostro ordinamento la tutela della salute del lavoratore ha i suoi fondamenti in alcune norme: l'art. 32 cost. ("La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività"); l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro; l'art. 9 della l. 20 maggio 1970, n. 300, che sancisce il diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione delle norme di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e integrità fisica.

Per l'attuazione di tali principi sono state emanate specifiche disposizioni regolamentari e tecniche per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro.

Nell'ambito della tutela della salute delle donne rientra il tema del "mobbing", affrontato da Riccardo del Punta altro autore del volume in oggetto, il quale osserva che la dottrina giuslavoristica si è dedicata poco al "mobbing" in linea proporzionale inversa al successo popolare del fenomeno.*

All'origine di tale freddezza vi sono, forse, le medesime ragioni che hanno determinato il grande successo "mediatico" del mobbing: i misteri semantici e le suggestioni esterofile della parola; l'attitudine del nuovo istituto a catalizzare un'indeterminata serie di situazioni di disagio lavorativo, dando così voce ad un "sottosuolo" individuale talora rimosso dall'attenzione riservata alle problematiche collettive; gli impieghi strumentali cui il mobbing ha talora finito col prestarsi, andando così ad ingrossare il fiume, sempre più insofferente degli argini, dei danni alla persona.

Il fenomeno del mobbing è un segno dei tempi la cui componente effimera non deve far dimenticare la serietà delle patologie organizzative cui esso rimanda.

E se, in tali patologie, il ruolo dell'"aggressore" finisce con l'essere talora distorto dalle rappresentazioni soggettive di una presunta "vittima" che proietta sull'azienda, sui capi o sui colleghi di lavoro, le proprie e irrisolte problematiche personali, nondimeno esistono molte situazioni nelle quali, davvero, le dinamiche (soprattutto "verticali", ma pure "orizzontali") dei rapporti di potere in seno alle organizzazioni si fanno perverse e capaci di emarginare, e nei casi più gravi di annientare, gli anelli più deboli o quelli sui quali le stesse organizzazioni hanno scaricato, a loro volta, le proprie contraddizioni interne.

*Riccardo del Punta:

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze

Su questa base sociologica, psicologica e medica del fenomeno – che avrebbe avuto maggiori difficoltà ad emergere nelle classiche organizzazioni fordiste, più che in quelle post-fordiste – si è innestata la grande crescita di tensione, da parte della giurisprudenza civilistica (e, soltanto in un secondo tempo, lavoristica), sulle problematiche del risarcimento dei danni alla persona.

*Ove è sottinteso che la possibilità che il mobbing dia luogo (come di frequente accade) ad una **lesione della salute** (art. 2087, prima parte), ergo ad una malattia professionale, non esclude che esso integri, in primis e tipicamente, una **lesione della dignità morale** (art. 2087, seconda parte).*

In altre parole – osserva Del Punta – la circostanza che del mobbing si siano occupati, per primi, i medici del lavoro, non deve far scivolare verso una integrale “medicalizzazione” del mobbing: esso costituisce una condotta illecita, dalla quale può scaturire una pluralità di possibili (e risarcibili) pregiudizi: alla salute, alla sfera esistenziale, ma anche, semplicemente, alla dignità morale della persona.

È anzi nel dispregio della dignità della lavoratrice o del lavoratore in quanto persona che si deve ricercare il “grado zero” del mobbing.

Le molestie sessuali

L’obbligo di tutela posto a carico del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. comprende anche l’ambito delle molestie sessuali – con le conseguenti responsabilità – purché sia accertata l’esistenza di un nesso causale tra il relativo comportamento ed il pregiudizio che ne deriva.

*Non vi è alcun dubbio che **le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l’integrità psicofisica dei prestatori d’opera subordinati.** L’obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell’art. 2087 c.c. non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell’integrità psicofisica dei dipendenti, qualunque ne siano la natura e l’oggetto e, quindi, anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori. Pertanto, qualora da un siffatto comportamento derivi un pregiudizio per il lavoratore, implicante la lesione del bene primario della salute o integrante quel tipo di nocimento che dalla dottrina e dalla giurisprudenza viene definito biologico, evidente è la responsabilità del datore di lavoro purché sia accertata l’esistenza di un nesso causale fra il suddetto comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva.*

Deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare, e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi. Per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi, e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso

l'obbligo, a norma dell'art. 2087, cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali.

Affrontando la complessa tematica delle molestie sessuali, Gisella De Simone ha evidenziato il **legame stretto tra tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e protezione della dignità della persona assicurata a lavoratori e lavoratrici con il divieto di molestie connesse ad una serie chiusa, ma ampia di fattori di identità personale.** Se prima ci si preoccupava soltanto dell'incolumità fisica delle lavoratrici, oggi la preoccupazione concerne anche la «personalità morale» di lavoratrici e lavoratori. La molestia connessa al genere e la molestia a connotazione sessuale in particolare, lede la salute della lavoratrice oggetto di molestie, producendo danni psicofisici da tempo segnalati dalla scienza medica e dagli studi di psicologia. Ma la lesione della salute si accompagna alla lesione della persona causata dal fatto di prestare la propria attività lavorativa in un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo.*

*Non solo. **Le molestie, che colpiscono in particolar modo le donne per ragioni storiche e sociali, quali soggetti "deboli" nel mercato del lavoro, «sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne».** Ed ecco dunque – osserva Gisella De Simone – il legame tra molestie e discriminazione: le molestie sono oggi finalmente "considerate" come discriminazione perché violano il principio di parità di trattamento, principio fondamentale dell'Unione europea e perché violano quel principio costituzionale (art. 3) di eguaglianza sostanziale che rappresenta una pietra angolare del nostro sistema di civiltà giuridica.*

La «pari dignità sociale» dei cittadini, indipendentemente da sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali (1° comma dell'art. 3 Cost.) deve dunque essere garantita, in modo efficace ed effettivo, a tutti i cittadini, in primis a lavoratori e lavoratrici, rimuovendo tutti quegli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (2° comma dell'art. 3 Cost.).

La libertà "dalle" molestie, e dalle molestie sessuali in particolare, rappresenta allora un aspetto della libertà della donna, irrinunciabile preconditione per garantire sia il pieno sviluppo della sua persona, sia la sua effettiva e piena partecipazione al mondo del lavoro.

La protezione contro le molestie, connesse al sesso o a connotazione sessuali, così come la protezione contro ogni forma di discriminazione non dovrebbero allora essere considerate tanto una vera e propria protezione, quanto un formidabile strumento di emancipazione delle donne e, più in generale, dei lavoratori. I divieti di discriminare e di molestare non rappresentano una limitazione imposta in modo miope alla presunta libertà delle persone (lavoratori e lavoratrici in particolare) di accettare condizioni di lavoro qualsivoglia e ai soggetti più deboli

*Gisella De Simone:

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Genova

(donne in primis) di competere sul mercato mettendo sul piatto della bilancia la loro accettazione di deteriori condizioni di lavoro, ma garantiscono invece il rispetto della dignità della persona e della sua libertà di lavorare. Se la tutela antidiscriminatoria è un lusso – come qualcuno ha detto – è un lusso doveroso e irrinunciabile, che dobbiamo poterci “permettere” nella costruzione di un diritto attento alle “diverse differenze” delle persone e al rispetto della loro dignità, nonché di una democrazia civile ed evoluta, che si fondi sul rispetto del principio di eguaglianza.

Il lavoro notturno

La Corte di Giustizia europea, con sentenza del 4 dicembre 1997, ha dichiarato inadempiente la Repubblica Italiana rispetto alla direttiva europea n. 207 del 1976 e dunque l'Italia ha dovuto emanare una nuova normativa con l. 5 febbraio 1999, n. 25, che disciplina ex novo il lavoro notturno femminile, limitando il divieto esclusivamente alle donne in stato di gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino.

Quindi il potere di attribuzione di un lavoro notturno al personale femminile ritorna ad essere assegnato, sia pur con una serie di precauzioni, al datore di lavoro, nell'ambito del potere di organizzazione dell'impresa.

Ampiamente consentito, dunque, il lavoro notturno è tuttavia oggetto di una disciplina assai articolata, volta a prevenire i disturbi che esso può provocare agli organismi che lo sopportano male: poiché è ormai acquisito che vi sono persone cui il lavorare di notte causa disturbi neurovegetativi anche gravi e persone che invece non ne soffrono, la legge mira a garantire che, nella misura del ragionevolmente possibile, al lavoro notturno siano adibite, ove necessario, soltanto queste ultime. La disciplina generale della materia è contenuta nel d.lgs. 26 novembre 1999 n. 532, emanato dal Governo in forza della delega conferitagli con il già citato art. 17 della legge n. 25/1999, in attuazione delle norme su questa materia contenute nella direttiva n 104/1993.

Affrontando il tema del lavoro notturno, Maria Vittoria Ballestrero ha affermato che dalla nuova disciplina del lavoro notturno emerge il quadro, non certo rassicurante, di un notevole aumento della flessibilità dell'orario di lavoro a vantaggio del datore di lavoro, che può andare a scapito invece della salute e sicurezza dei lavoratori, il cui livello di tutela subisce un non indifferente indebolimento.*

Si può dire allora che con la riforma della disciplina del lavoro notturno le donne abbiano guadagnato qualcosa? Si può senz'altro dire che le donne abbiano guadagnato la possibilità di lavorare di notte, che in passato era loro preclusa; ma se da questo sia derivato un guadagno quanto a miglioramento delle loro condizioni di lavoro resta dubbio: l'impossibilità di rifiutare il turno di notte in tutti i casi, e sono tanti, in cui la loro specifica situazione non è presa in considerazione dalla legge può nei fatti rendere molto amara la conquista del diritto alla parità di trattamento con gli uomini.

*Maria Vittoria Ballestrero:

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Genova

Diritto alla maternità e diritto al lavoro

I principi costituzionali assicurano una particolare tutela alla donna lavoratrice per l'adempimento della sua funzione familiare ed, in particolare, per il suo ruolo di madre.

L'art. 37, 1° co. della Costituzione, dispone che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità dell'uomo, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre ed al bambino una speciale ed adeguata protezione".

L'art. 2110 c.c. è in linea con il dettato costituzionale, pur essendo precedente, poiché tutela, oltre alla malattia e l'infortunio, anche la gravidanza ed il puerperio garantendo alla lavoratrice la sospensione del rapporto, la conservazione del posto e della retribuzione e il riconoscimento dell'anzianità di servizio nei periodi di assenza dal lavoro.

Allo stato attuale la tutela della maternità (e della paternità) si concreta: nel diritto di astenersi dal lavoro, usufruendo di un trattamento economico; di rientrare – al termine del periodo di astensione – nella stessa unità produttiva nella quale si era occupati in precedenza o in altra sita nel medesimo Comune; di poter svolgere mansioni uguali o equivalenti a quelle da ultimo svolte; di fruire di una serie di permessi e agevolazioni per l'allattamento e l'assistenza del neonato.

Affrontando il tema della maternità, Franca Borgogelli osserva che **le lavoratrici madri sono protette da una delle migliori legislazioni europee, ma incontrano gravi difficoltà nel conciliare maternità e lavoro extradomestico.** In un'area problematica nella quale le tradizionali antitesi che caratterizzano il lavoro femminile – parità e tutela, eguaglianza e differenza, ragioni dell'economia e diritti della persona – perdono ogni connotato teorico/ideologico per calarsi in una realtà carica di oggettive e soggettive difficoltà, la costruzione di una disciplina giuridica specifica, per quanto attenta ai molteplici aspetti e ambiti d'intervento, si dimostra tutt'ora non del tutto adeguata a soddisfare le esigenze sia delle lavoratrici sia dell'apparato produttivo e ad assicurare una corretta regolazione dei rapporti socio-economici.*

È necessario allora, nel dar conto della disciplina positiva, riflettere anche sulle contraddizioni che ancora affliggono la situazione italiana.

Nell'ambito del lavoro subordinato viene tutelata la salute della madre e del bambino, è garantita la sicurezza economica e del posto di lavoro, si consente ad entrambi i genitori di assentarsi per la cura dei figli, si estendono le protezioni alle fattispecie di adozione e affidamento, ci si preoccupa della professionalità delle lavoratrici e delle esigenze organizzative di datori di lavoro; un sostegno, seppur parziale, è offerto anche al di fuori dei confini del lavoro subordinato. Eppure, i dati statistici segnalano che l'Italia, se confrontata con i paesi europei, si caratterizza per il basso tasso di fecondità e per la elevata età media delle madri alla prima nascita: peraltro in presenza di tassi di occupazione femminile significativamente inferiori.

*Franca Borgogelli:

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Siena

Anche la disciplina giuridica antidiscriminatoria – nel cui ambito è espressamente ricondotta la discriminazione attuata con riferimento alla maternità – ha progressivamente raffinato e rafforzato, in coerenza con il quadro disegnato dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitarie, i propri istituti: sul piano definitorio (precisando le nozioni di discriminazione diretta e indiretta); sul piano processuale (in relazione alla legittimazione in giudizio, all'onere della prova e agli strumenti sanzionatori); e sul piano degli organismi istituzionali (in particolare con la diffusione sul territorio delle/dei consigliere di parità). Inoltre, ai comandi e ai divieti si sono da tempo affiancati – ora tutti compendiate nel Codice delle pari opportunità – gli interventi di sostegno e le azioni positive rivolte anche a favorire, mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. **Ma l'effettività di tali normative risulta debole, dal momento che l'Italia continua a distinguersi in Europa per tassi di occupazione femminile bassi e per una ancora limitata presenza delle donne nelle posizioni professionali di vertice.** Un dato da porre in relazione anche alla maternità, una condizione che non costituisce solo un ostacolo all'assunzione: se per le lavoratrici con un rapporto di lavoro stabile in imprese medio-grandi e nelle pubbliche amministrazioni può rappresentare un freno alle opportunità di carriera, per le occupate nelle piccole imprese e nell'artigianato, ma soprattutto per le titolari di contratti di lavoro c.d. atipici o non standard, comporta sovente la rinuncia all'attività lavorativa o la permanenza nella condizione di precarietà.

Significativa – così osserva Franca Borgogelli – anche la rappresentazione sociale: in un paese che attribuisce (o dichiara di attribuire) rilievo centrale alla famiglia, al rapporto madre-figlio, al bambino come oggetto di cura e protezione, negli ambienti lavorativi la maternità è prospettata come il principale “problema” posto dall'occupazione femminile e di conseguenza percepita dalle donne come un ostacolo alla propria realizzazione professionale.

È evidente il danno sociale – in termini di progressivo invecchiamento della popolazione e di perdita di risorse lavorative – prodotto da una tale situazione, che mantiene il nostro Paese lontano dagli standard e dagli obiettivi indicati dall'Unione europea. Pertanto l'analisi di una normativa che tutela la maternità, ma non garantisce adeguatamente la sua effettiva compatibilità con lo svolgimento di un'attività lavorativa, va condotta soprattutto al fine di verificare in che misura le difficoltà siano da imputare a limiti dell'apparato legislativo piuttosto che a pregiudizi che impediscono di utilizzare le opportunità da questo offerte; senza dimenticare il peso negativo di un inadeguato e insufficiente sistema di servizi all'infanzia, a partire dalla carenza e dalla eccessiva onerosità degli asili nido.

In particolare si tratta di valutare l'adeguatezza del modello regolativo adottato per realizzare la protezione legale. Questo modello infatti, nonostante i contrappesi introdotti dalle riforme più recenti, resta imperniato sulla polarizzazione tra il diritto all'assenza della lavoratrice, per tutelarne la salute e consentirle la cura del figlio, e un regime di divieti e correlate sanzioni per imporre ai datori di sopportarne i costi: dunque delinea una situazione di rigidità in un contesto economico e produttivo che ha fatto della flessibilità la parola d'ordine per

rispondere alle sfide della globalizzazione, e in un quadro normativo generale che ha introdotto notevoli dosi di flessibilità nella disciplina dei rapporti di lavoro.

Edoardo Ales afferma, poi, che la direttiva in ciò innovando rispetto all'approccio adottato nelle Convenzioni OIL, individua nello stato di gravidanza e puerperio una condizione che assume peculiare rilievo nella prospettiva dell'igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e che rende le lavoratrici che vi si trovino soggetti bisognosi di tutela specifica e aggiuntiva rispetto a quella generalmente garantita ai lavoratori e alle lavoratrici in tale prospettiva.*

La prima parte della direttiva è, dunque, dedicata a individuare prescrizioni minime relative alla valutazione dei rischi connessi all'esposizione delle lavoratrici madri ad agenti chimici, fisici e biologici, nonché all'adibizione a processi produttivi ritenuti pericolosi, ivi compresi quelli che richiedono movimenti e posizioni di lavoro particolari, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici o psichici (art. 3). A tal fine la Commissione è incaricata di elaborare Linee guida contenenti indicazioni per gli Stati membri, così come avvenuto nella Comunicazione del 2000.

Il datore di lavoro è tenuto a una valutazione ad hoc dei rischi specifici che possono derivare dall'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento alla condizione di gravidanza o di puerperio e, qualora essi vengano riscontrati, è obbligato ad "adottare le misure necessarie affinché l'esposizione della lavoratrice al rischio sia evitata modificando temporaneamente le condizioni di lavoro e/o il suo orario di lavoro." Se ciò non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile, il datore di lavoro assegna la lavoratrice ad altre mansioni ovvero, qualora anche questo non sia oggettivamente possibile, la dispensa dal lavoro per tutto il periodo di durata della condizione protetta (art. 5). Il datore di lavoro non può, pertanto, sospendere dal lavoro senza retribuzione una lavoratrice in gravidanza, ma abile al lavoro, in considerazione del fatto che ella non è in condizione di prestare l'attività richiesta.

Conclusivamente si può affermare che il volume "La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro", curato da Giulio Prosperetti, contiene scritti di notevole pregio che, ciascuno di per sé, può formare oggetto di un'autonoma trattazione.

avv. Maurizio de Tilla
Presidente Adepp e Componente Comitato Scientifico O.N.Da

*Edoardo Ales:

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Cassino

Il problema degli effetti discriminatori dell'eccesso di tutela

di Giulio Prosperetti



Le profonde trasformazioni del mondo del lavoro che ridisegnando luoghi e dimensioni produttivi del tutto nuovi e il profilarsi nell'ambito della popolazione attiva della "femminilizzazione" del lavoro in tutti i settori, determinano la necessità di un mutamento dei sistemi di protezione per i lavoratori in genere e per le donne in particolare.

Un'adeguata tutela, da tutti auspicata, infatti, non può prescindere da un'attenta analisi delle peculiarità femminili in relazione alla ormai acquisita massiccia presenza delle donne nel mercato del lavoro che, peraltro, si registra ancora scarsamente attento ai rischi specifici esistenti nei diversi cicli produttivi.

In particolare, la chiave dell'attuale dibattito sull'allargamento o revisione delle tutele femminili sul lavoro è "proteggere efficacemente senza discriminare".

Il tema della tutela della salute della donna, nel lavoro, dunque, dovrà inserirsi nell'attuale complessa visione della donna che, contrariamente agli albori dell'industrializzazione dei processi produttivi, si trova ad operare come "soggetto autonomo", di principio slegata da condizionamenti sociali e familiari che influivano sulla regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro femminile e che la relegavano in una posizione subalterna rispetto a quella dell'uomo, in considerazione dello specifico ruolo di madre di famiglia.

La tutela della salute della lavoratrice, ovviamente oggetto di diffusa esigenza politico sociale, costituisce e deve costituire, in realtà, realizzazione del generale diritto alla salute.

Tale diritto, tutelato anche a livello costituzionale, se inteso correttamente dovrebbe essere letto come diritto di libertà per il raggiungimento della propria integrità psicofisica, e può costituire la chiave di volta per una equilibrata attuazione di tutele differenziate pur nel rispetto del principio di uguaglianza e non discriminazione.

Invero, forse può dirsi superata una concezione della tutela della donna fondata sul mero presupposto dell'identità sessuale.

È di tutta evidenza come il ruolo della donna nella società attuale sia estremamente articolato, basti pensare alla incomparabile situazione della donna manager in carriera a fronte della madre di famiglia costretta suo malgrado ad aggiungere alle fatiche domestiche un lavoro non gratificante.

Pertanto si dovrà arrivare a delle tutele più contestualizzate che non abbiano come presupposto l'essere donna, ma

che abbiano riferimento al ruolo concretamente scelto dalla donna nella sua attività e nel suo collocamento nella società.

La dialettica tra tutela e non discriminazione rimane un problema di difficile soluzione a livello legislativo, giacché la tutela antidiscriminatoria rischia di abbassare il livello di protezione (come avvenuto con l'abolizione del divieto di lavoro notturno per le donne), così come d'altra parte un livello di protezione standard rischia di penalizzare la carriera di donne professionalmente qualificate (come l'indifferenziata tutela della maternità, che penalizza molte donne manager).

*Giulio Prosperetti
Professore ordinario di diritto della sicurezza sociale
dell'Università Tor Vergata di Roma*

La legislazione nei diversi Paesi Europei

Pur partendo dal quadro comune di previsioni normative elaborate dall'Unione Europea in tema di lavoro femminile e di principio di non discriminazione, gli Stati membri hanno elaborato esperienze differenziate con un'evoluzione legislativa che risulta interessante osservare, sia pure in via sintetica.

Belgio

In questo paese è stata adottata per la lavoratrice madre una normativa caratterizzata anzitutto da specifiche misure di interdizione da alcune attività lavorative pericolose ed insalubri quali spostamento carichi, esposizione ad agenti chimici, biologici ed a radiazioni.

Viene riconosciuto il diritto ad un periodo di astensione di sei settimane prima della data presunta del parto, e di durata complessiva di 14 settimane.

Viene inoltre riconosciuto il trattamento retributivo per tutto il periodo di astensione, sia pure in modo differenziato fra le varie tipologie di lavoratrici. Infatti alle lavoratrici operaie spetta a carico del datore di lavoro, il 100% della retribuzione solo nella prima settimana di astensione dal lavoro; successivamente la corresponsione sarà del 79,5% a carico degli organismi di sicurezza sociale. Le altre categorie di lavoratrici percepiscono il 100% della retribuzione per quattro settimane a carico del datore di lavoro, mentre vengono equiparate alle operaie per il restante periodo.

Vige inoltre il divieto di licenziamento della lavoratrice fino ad un mese dopo la ripresa del lavoro, eccetto che per motivi estranei alla gravidanza.

Danimarca

Nella legislazione danese l'assistenza al bambino viene pianificata in maniera molto articolata fino al compimento degli otto anni, con presenza anche contemporanea di entrambi i genitori. La legge danese considera infatti la maternità, la paternità, l'adozione ed il congedo dei genitori come un sistema di "congedo dei genitori", durante il quale essi non possono usufruire delle strutture pubbliche per l'assistenza dei figli.

In ogni caso le lavoratrici danesi possono astenersi dall'attività lavorativa per 28 settimane di cui quattro prima del parto e le ultime 10 anche in alternativa al padre e hanno diritto alla retribuzione in misura pari al 90%, con onere a carico dell'assistenza sociale

È vietato il licenziamento durante tutto il periodo di astensione dal lavoro per maternità.

Francia

Per le lavoratrici francesi l'astensione obbligatoria dura 13 settimane di cui 6 prima del parto. Tuttavia se la lavoratrice è al terzo parto, può fruire di ulteriori due settimane prima dell'evento e otto dopo.

In tale paese sono maggiormente tutelate le nascite multiple: altre due settimane che diventano 10 per nascite multiple ripetute.

La retribuzione, a carico dell'assicurazione sociale, è pari all'84% della retribuzione media dell'ultimo mese di lavoro. Sono previste forme di congedo parentale.

Viceversa sono decisamente restrittive le condizioni che prevedono l'allontanamento della lavoratrice da attività a rischio, spetta infatti alla donna chiedere di essere temporaneamente adibita a mansioni compatibili.

Germania

In questa nazione spettano alle lavoratrici madri quattordici settimane di astensione obbligatoria per maternità, di cui sei prima del parto, oltre a quattro settimane in più per parti prematuri multipli.

La retribuzione è totale, in parte a carico del datore di lavoro, in parte a carico dell'assicurazione sociale.

Il posto di lavoro viene mantenuto ed è vietato il licenziamento fino al quarto mese dopo il parto.

È proibita l'esposizione a sostanze tossiche e a radiazioni. Alla donna che presenti un certificato medico attestante la pericolosità dell'attività lavorativa è dovuto il trasferimento ad altra mansione o altro posto di lavoro.

Grecia

Le impiegate del settore pubblico possono usufruire di 4 mesi di astensione dal lavoro di cui 2 prima del parto e 2 dopo. Le altre categorie usufruiscono di quindici settimane di cui sei precedenti la data presunta del parto.

L'onere della retribuzione, che la lavoratrice percepisce per intero, è a carico del datore di lavoro e della organizzazione assicurativa sociale.

In Grecia l'orario di lavoro della madre è ridotto di due ore giornaliere per i primi due anni di vita del bambino e di un'ora fino al quarto anno di età. È vietato il licenziamento per tutta la durata del periodo di maternità fino ad un anno dal termine della gravidanza.

Irlanda

Particolare rilievo ha la normativa sulla sicurezza. Infatti l'Ispettorato del lavoro irlandese, in ottemperanza alla direttiva quadro, obbliga il datore di lavoro ad una nuova valutazione dei rischi in azienda, in caso di gravidanza di una dipendente e conseguentemente ad assumere misure di prevenzione in rapporto alla concreta situazione della donna per la quale è obbligatoria l'informazione.

Il datore di lavoro deve poi dimostrare l'assenza di fattori nocivi per la madre e per il feto derivanti dall'attività lavorativa.

Alla lavoratrice spetteranno pertanto 14 settimane di congedo di cui 4 prima del parto, con il 70% della retribuzione a carico della previdenza sociale. È possibile il licenziamento.

Lussemburgo

È previsto un periodo di astensione dal lavoro di 16 settimane, di cui otto prima del parto. Peraltro sono maggiormente tutelate le nascite premature o multiple: in questi casi al normale periodo di astensione, si aggiungono altre 4 settimane di astensione dal lavoro con retribuzione piena a carico dell'assistenza sociale. Il licenziamento è proibito.

In questo paese sono state adottate misure di interdizione da un lungo ed articolato elenco di attività e condizioni che espongono a svariati pericoli la lavoratrice madre ed il nascituro. Inoltre il lavoro notturno è proibito dalle ore 22.00 alle ore 6.00 in gravidanza ed in allattamento, previa presentazione di certificato medico.

Paesi Bassi

Il congedo per maternità è suddiviso in sei settimane prima del parto e dieci settimane dopo, con retribuzione intera a carico degli organismi di sicurezza sociale.

È prevista la flessibilità del congedo per maternità con possibilità di continuare a lavorare fino a quattro settimane prima della data prevista per il parto.

Spetta al datore di lavoro l'organizzazione dell'attività lavorativa per garantire la tutela della lavoratrice madre, adattando ad essa la produzione ed i metodi di lavoro.

È vietato il licenziamento dalla settima all'undicesima settimana di gravidanza. Sono previste forme di congedo parentale.

Portogallo

Deve essere richiesta dalla lavoratrice l'interdizione dall'esposizione ad agenti, processi e condizioni di lavoro previsti negli allegati I e II della direttiva 92/85.

Con retribuzione piena, la lavoratrice madre in Portogallo ha novanta giorni di astensione obbligatoria dal lavoro di cui sei settimane prima del parto; per tutta la durata dell'allattamento (un periodo stimato in nove mesi), ella avrà la riduzione giornaliera di un'ora di lavoro retribuita. Le impiegate nel settore pubblico, madri di figli portatori di handicap, possono usufruire di 15 gg. di congedo retribuito.

Come stabilito anche nella normativa italiana, il periodo di astensione obbligatoria viene considerato a tutti gli effetti pari all'attività lavorativa, con il mantenimento dei diritti che ne derivano, eccetto in caso del previsto congedo parentale .

Il licenziamento è possibile.

Regno Unito

Nel Regno Unito è obbligatoria la valutazione dei rischi specifici; le misure di prevenzione sono individualmente differenziate per le lavoratrici che notificano lo stato di gravidanza al datore di lavoro, rispetto alle lavoratrici che sono tutelate dal rischio in generale.

La lavoratrice madre del Regno Unito può scegliere, in via di massima, di collocare quaranta settimane di astensione dal lavoro fra le undici settimane prima del parto e le quaranta dopo il parto.

La retribuzione, a carico del datore di lavoro, è prevista per le prime sei settimane al 90%, mentre per le dodici settimane successive consiste in una quota fissa; per il restante periodo non è previsto alcun trattamento economico.

Il datore di lavoro può comunque ricorrere al cosiddetto " Fondo per la Maternità"per richiedere il rimborso delle somme versate.

Solo se la lavoratrice rientra in servizio entro ventinove settimane successive al parto e soddisfa i requisiti richiesti per le condizioni di lavoro, può riprendere il proprio posto o uno equivalente.

La normativa è estesa oltre che a lavoratrici dipendenti anche a categorie atipiche.

Il lavoro notturno può essere evitato con l'esibizione di certificato medico che ne attesti la pericolosità. Il licenziamento è possibile.

Spagna

Non è stato affrontato il problema delle lavorazioni vietate o comunque non obbligate, pur considerando lavori pericolosi ed insalubri le attività che espongono a benzene e radiazioni.

Le lavoratrici madri spagnole usufruiscono di sedici settimane di congedo per maternità, con retribuzione pari al 75% del loro salario, a carico dell'assistenza sociale.

Anche se la lavoratrice può rioccupare il suo posto di lavoro al termine del periodo di maternità, in questo lasso di tempo può essere licenziata. È previsto per il padre un periodo senza retribuzione per l'assistenza al figlio fino al compimento dei tre anni.

Capo I
Nozioni di discriminazione

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

2. *Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*

Art. 26.

Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. *Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

2. *Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

3. *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*

Capo II Divieti di discriminazione

Art. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonchè all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28.

Divieto di discriminazione retributiva

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29.

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30.

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici

(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Art. 32.

Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi Speciali (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze Armate ed il Corpo della Guardia di Finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze Armate, all'Arma dei Carabinieri e alla Guardia di Finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Indice

Prefazione
di Umberto Veronesi
Pag. 2

Perchè una pubblicazione di O.N.Da
sulla tutela della salute della donna nel mondo del lavoro
di Francesca Merzagora
Pag. 4

Nel lavoro le donne non vanno discriminate
di Maurizio de Tilla
Pag. 6

Il problema degli effetti discriminatori dell'eccesso di tutela
di Giulio Prosperetti
Pag. 14

La legislazione nei diversi Paesi Europei
Pag. 15

Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici
Pag. 19

