

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

# Pari opportunità ed azioni positive

Laura Calafà  
Università degli Studi di Verona

---

---

---

---

---

---

---

---

La Costituzione ... non solo articolo 3

**Art. 37**

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

(...)

---

---

---

---

---

---

---

---

Un'interazione doverosa con il tema delle pari opportunità aggiornate -  
Le pari opportunità plurali

Tutela

Declinazione plurale delle pari opportunità

Pari rappresentazione

Pari responsabilità

Inclusione sociale

Pari opportunità

Parità di trattamento

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

Il diritto antidiscriminatorio. Definizione preliminare, di sintesi ...

**corpus** di norme volte ad impedire, attraverso obblighi di natura negativa, che il destino delle persone sia determinato da *status* naturali o sociali ascritti (il sesso, la razza, l'origine etnica e via dicendo) e, al tempo stesso, consentire attraverso obblighi di natura positiva, che identità soggettive differenti siano tutte egualmente riconosciute e tutelate (Barbera 2008)

---

---

---

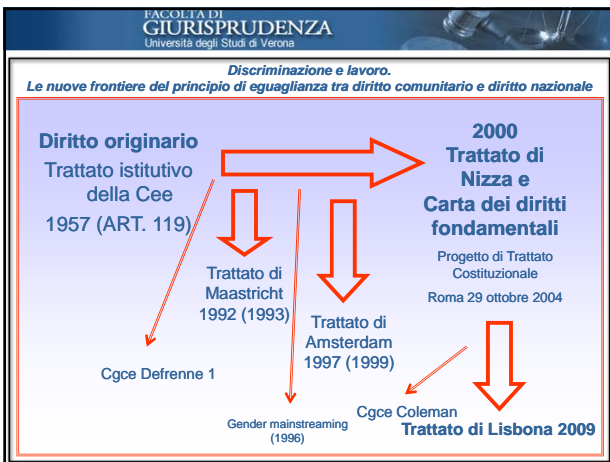
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**Diritto originario dei Trattati:**  
Art. 141 Tce, oggi art.157 TFUE – Carta dei diritti fondamentali di Nizza (art. 20 – 23)

**Diritto comunitario derivato:**  
Dir. 75/117 – Dir. 76/207 – Dir. 98/70 – 86/378/CE così come modificata dalla dir. 1996/97/CE Dir. 2002/73 – Dir. 2004/113

**Dir. 2006/54 (direttiva quadro)**  
detta di *rifusione* appunto perché si occupa di armonizzare le disposizioni contenute nelle precedenti direttive dedicate alla parità uomo-donna nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, nell'ambito della parità di trattamento retributivo e le regole relative all'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Ce

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**Fattori di rischio diversi da sesso/genere**

**Diritto originario:**  
art. 13 Trattato CE modificato ad Amsterdam e a Nizza nel 2000, diventato art. 19 TFUE  
Carta dei diritti fondamentali del 2000 (con la relativa vincolatività riconosciuta a Lisbona del dicembre 2007, entrata in vigore nel dicembre 2009)

**Diritto derivato:**  
Dir. 2000/43 e Dir. 2000/78  
Sospesa la procedura per l' approvazione della direttiva altre/oltre (detta anche direttiva orizzontale, necessaria per i diversi campi di applicazione della normativa citata)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

Azioni positive nel diritto dell'Unione europea ...

**Casi Kalanke (1995) e Marschall (1997)... e Lommers (2002)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**Diritto interno**  
**Costituzione:** artt. 3, 37  
**Leggi abrogate:**  
l. 903/1977 – l. 125/1991 – l. 215/1992 – d.lgs. 196/2000 ...

**Atti normativi in vigore ...**  
*Fattori di rischio diversi dal genere:* d.lgs. 286/98 e d.lgs. 215 e 216 del 2003 (con modifiche della l. 67/2006)  
*Genere:* d.lgs. 198 del 2006 (codice delle pari opportunità, modificato dal d.lgs. 5/2010 di trasposizione della dir. 2006/54)

**Art. 55 bis e ss. d.lgs. 198/06** trasposizione nazionale della dir. 2004/113, sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell' accesso a beni e servizi e loro fornitura

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Art. 1 codice delle pari opportunità d.lgs 198/06

(Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività).

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Articolo 23

#### Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

**Carta dei diritti fondamentali di Nizza (2000),  
riproclamata a Strasburgo (2007), resa vincolante  
con il Trattato di Lisbona entrato in vigore nel  
dicembre 2009**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

*Il raccordo diritto antidiscriminatorio e diritto del lavoro*

**Art. 15 legge n. 300/1970 e art. 10 d.lgs. 276/2003**

**L' architrave strutturale della relazione**

**Il luogo di lavoro:**  
Il titolo I dello Statuto,  
la sua evoluzione storico-giuridica

**Il mercato del lavoro**  
Pregi, difetti, pericoli interpretativi

Il d.lgs. 165/2001 per il lavoro prestato per le pubbliche amministrazioni

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

*Il raccordo diritto antidiscriminatorio e diritto del lavoro*

**Art. 15 legge n. 300/1970**

**Atti discriminatori**  
È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, età, disabilità, convinzioni personali e religiose, orientamento sessuale

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

*Il raccordo diritto antidiscriminatorio e diritto del lavoro*

**art. 10 del d.lgs. 276/2003**  
**Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori**

È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

---

---

---

---

---

---

---

---

**FACOLTA DI GIURISPRUDENZA**  
Università degli Studi di Verona

**Le azioni positive nell'ordinamento italiano ...**  
**Art. 1 e artt. 42-45 del codice delle pari opportunità**

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**FACOLTA DI GIURISPRUDENZA**  
Università degli Studi di Verona

<p><b>2007</b></p> <p>Il patto sul welfare e la l. 247/07 (ricordando la legge sulle dimissioni l. 188/07)</p>	<p><b>Il presente: La riforma, la riforma</b> <b>Il diritto del lavoro dopo il quinquennio 2007-2012</b></p>	<p><b>2010</b></p> <p>L'anno del Collegato lavoro (e in coda la legge di stabilità)</p>
<p><b>2008</b></p> <p>d.l. 112/08 conv. l. 133/08</p> <p>L'estate Tremonti - Brunetta</p>	<p><b>2009</b></p> <p>Badanti, stranieri e pubblico impiego (l. 15/09 e d.lgs. 150/09)</p>	<p><b>2011</b></p> <p>la contrattazione di prossimità (d.l. 138/11) e delle ulteriori misure urgenti per la stabilità finanziaria e lo sviluppo</p>
<p>Le riforme previdenziali (2008, 2009, 2010, 2011)</p>		
<p>Le relazioni sindacali in parallelo ...</p>		

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**FACOLTA DI GIURISPRUDENZA**  
Università degli Studi di Verona

**I contenuti della riforma Monti - Fornero (l. 3 luglio 2012, n. 92)**

**Lavoro, lavori ... il contratto di lavoro prevalente e precarietà dell'impiego**

**Flessibilità in entrata, flessibilità in uscita**

**Ammortizzatori sociali**

**Lavoro pubblico, lavoro privato**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**La centralità delle discriminazioni e dei relativi divieti nella disciplina del licenziamento ...**

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

L'ulteriore dimensione rilevante del diritto antidiscriminatorio

Il lavoro, la tutela contro le discriminazioni e il rischio psico-sociale

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**La linea della prevenzione**

Le novità legislative importanti da segnalare ...

**La disposizione da non dimenticare**  
**Trasposizione della dir. 2006/54 (d.lgs. 5/2010)**

**Art. 50-bis (Prevenzione delle discriminazioni)**  
1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale."

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**Il diritto e il rischio psico-sociale e organizzativo e la valutazione dei rischi**

**Centralità “argomentativa” nel sistema giuridico acquisita dall’ art. 28 del d.lgs. 81/2008 testo unico di salute e sicurezza**

**Le vulnerabilità delle persone, l’ organizzazione del lavoro**

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**Sezione II VALUTAZIONE DEI RISCHI**  
Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’ accordo europeo dell’ 8 ottobre 2004, e** quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione.

1 bis: La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’ art. 6, comma 8, lett. m quarter, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

---

---

---

---

---

---

---

---

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA  
Università degli Studi di Verona

**CONCETTO ESTESO DI SALUTE**

Art. 2, comma primo, lettera o) d.lgs. 81/2008 definisce “salute” uno **stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’ assenza di malattia o d’ infermità.**

Obbligo di valutare **TUTTI I RISCHI**  
già presente nel d.lgs. 626/94 (sentenza C. Giustizia 15 novembre 2001)

**Estensione del bene giuridico che può essere potenzialmente leso**

Tale definizione non è presente nella direttiva n. 89/391/Ce e corrisponde piuttosto a quella prevista nella Costituzione dell’ **Organizzazione Mondiale della Sanità** adottata nel 1946 che è stata utilizzata dalla Corte di giustizia nella causa Regno Unito c. Consiglio e Commissione (12/11/96, C-84/94)

---

---

---

---

---

---

---

---



Porre attenzione allo spostamento del baricentro di interesse dal bene protetto eguaglianza/dignità alla salute, sempre attraverso il valore della dignità

---

---

---

---

---

---

---

---

**Le novità introdotte dall' art. 21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità nel lavoro pubblico**

La legge interviene modificando gli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs 165/2001

L' art. 1 del D.Lgs 165/2001 è così modificato:

All' articolo 1, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;

---

---

---

---

---

---

---

---

L' art. 7 del D.Lgs. 165/2001 è così modificato:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno

---

---

---

---

---

---

---

---

Ruolo e funzioni dei Comitati Unici di Garanzia ...

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Gli istituti di rappresentanza collettiva, l' ascolto organizzativo al lavoro**

**Le istituzioni del territorio**

- Nazionale (i problemi di competenze non risolti, la questione della terzietà delle istituzioni)
- Locale (il pluralismo organizzativo delle istituzioni di parità di genere da ripensare?)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**La giurisprudenza nazionale**

**Il problema della conformità del diritto antidiscriminatorio nazionale rispetto al diritto dell' Unione europea**

Il lavoro notturno femminile tra divieti e non obbligo all' adibizione ...

La diversa età di pensionamento delle donne ... tra lavoro prestato per la pubblica amministrazione e il lavoro prestato per il datore di lavoro privato

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---