

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

Pari opportunità

Inclusione sociale

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.

FACOLTÀ 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.

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Università degli Studi di Verona

<p>2007</p> <p>Il patto sul welfare e la l. 247/07 (ricordando la legge sulle dimissioni l. 188/07)</p>	<p>Il presente: La riforma, la riforma Il diritto del lavoro dopo il quinquennio 2007-2012</p>	<p>2010</p> <p>L'anno del Collegato lavoro (e in coda la legge di stabilità)</p>
<p>2008</p> <p>d.l. 112/08 conv. l. 133/08</p> <p>L'estate Tremonti - Brunetta</p>	<p>2009</p> <p>Badanti, stranieri e pubblico impiego (l. 15/09 e d.lgs. 150/09)</p>	<p>2011</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>		

FACOLTÀ 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)

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA
Università degli Studi di Verona

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

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA
Università degli Studi di Verona

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»;

FACOLTA DI GIURISPRUDENZA
Università degli Studi di Verona

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


