

Legge di Bilancio 2018: dalla violenza di genere alle pari opportunità

I fatti di cronaca degli ultimi anni hanno indotto in tutti una crescente presa di coscienza di un fenomeno antico e, forse, tipico di molti paesi mediterranei. Mi riferisco alla radicata posizione di relativa soggezione della donna nei contesti familiari e sociali, frutto di un'impostazione di tipo patriarcale che ha radici molto antiche. Ma la società si è evoluta e con la grande evoluzione che si è registrata nell'ultimo secolo soprattutto in termini di più significativo accesso al lavoro delle donne, già a partire dagli anni '50 del secolo scorso, molte cose fortunatamente hanno iniziato a cambiare.

di Paola Salazar - Avvocato in Milano

Le donne hanno cominciato ad entrare in molte professioni, hanno iniziato ad imporsi come manager e come industriali, hanno contribuito al graduale superamento di alcuni vincoli e rigidità nella ripartizione degli impegni familiari: le nuove generazioni vedono padri più partecipi e responsabili nella gestione della prole e, in generale, nella gestione delle incombenze familiari. Considerando che il tasso di occupazione femminile era attestato a giugno 2017 al 48,8% (al Sud è al 30% con un tasso di abbandono molto elevato in ragione proprio degli impegni familiari) vi è un altro dato che inizia a fare capolino da un po' di tempo ed è quello relativo alla ricchezza che viene prodotta dal lavoro femminile ed al suo potenziale in termini di sviluppo economico. In base a dati diffusi la scorsa estate, ipotizzando che uomini e donne abbiano la stessa produttività, la ricchezza prodotta dalle lavoratrici in Italia risulterebbe pari al 41,6% del Pil, per un valore di 614,2 miliardi di euro (fonti ISTAT e Fondazione Moressa).

Nonostante l'evidenza di tali dati, esistono ancora, tuttavia, delle sacche di inadeguatezza o, se vogliamo, di diversità strutturale del sistema – politico, economico e sociale – che pongono ancora la donna in una posizione di significativa inferiorità. Inferiorità non tanto all'uomo e in termini di genere, ma alla sua proiezione sociale, di tipo patriarcale appunto e non più attuale. Un uomo visto ancora come il capofamiglia e il detentore unico del potere economico all'interno della famiglia. Tanto da indurre sempre la donna a usufruire dei congedi parentali, proprio in forza della sua ridotta capacità economica e, quindi, della maggiore convenienza per l'economia domestica. Ma questo tipo di famiglia non esiste più. Oggi la famiglia è caratterizzata in modo effettivo (e anche giuridico) come un'entità fluida in cui non solo non esiste più la rigida ripartizione dei ruoli ma anche il potere economico potrebbe essere concretamente spostato sulla donna che, per capacità e competenze ha la possibilità di chiedere – ma ancora non di ottenere – le stesse retribuzioni di un uomo. Secondo il Global Gender Gap Index del Wef se si guarda alla voce delle opportunità economiche l'Italia risulta al 117° posto e al 127° posto quando si guarda alla retribuzione a parità di ruolo. Il Gender Gap Report 2017 di JobPricing aggiunge che, in Italia, gli uomini mediamente percepiscono una retribuzione annua lorda (RAL) di 30.676 euro, mentre le donne ne guadagnano in media 27.228: ai primi va il 12,7% in più delle seconde (Fonte Reubblica.it). Il che porta quasi sempre le donne a fare richieste di part-time ed a richiedere congedi e permessi per maternità.

Ma perché questa lunga premessa?

Perché da qualche anno – e qui torniamo all'*incipit* di questo contributo – le donne stanno scontando con la violenza all'interno delle mura domestiche la maggiore forza e indipendenza che hanno a fatica conquistato negli ultimi 100 anni e, significativamente, negli ultimi 30 anni che, se indirizzata correttamente potrebbe contribuire fortemente alla crescita del PIL come alcuni dati ci

dicono. Ma l'indipendenza fa paura e così sono aumentati i fenomeni di violenza e anche le molestie. Quasi a voler riaffermare con la forza un ruolo patriarcale che non esiste più.

Legge di Bilancio 2018

Le misure a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori

Congedo per violenza di genere

L'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 è stato modificato dall'art. 1, comma 217, Legge 27 dicembre 2017, n. 205

➔ Istituto esteso alle lavoratrici domestiche

Discriminazione diretta e indiretta

L'art. 1, comma 218, Legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha modificato l'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, inserendo i commi 3-bis e il 3-ter

- la lavoratrice o il lavoratore che agiscono in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo
- è nullo il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c.



Congedo per violenza di genere

Di questo se ne è reso conto il legislatore che a vario titolo ha introdotto negli ultimi anni – anche in forza di sollecitazioni derivanti dall'Unione Europea – **norme sempre più specifiche dirette a tutelare in misura sempre più incisiva la posizione della donna** anche tenendo conto degli impegni derivanti dall'organizzazione del lavoro, intervenendo così anche sulle diverse forme di discriminazione di genere.

Si fa riferimento, ad esempio, allo **sviluppo della legislazione in chiave di “conciliazione”** che si è avuto negli ultimi anni (dalla [Legge delega n. 183/2014](#) al [D.Lgs. n. 80/2015](#), alle modifiche al TU

sulla maternità e paternità, allo stesso sviluppo della legislazione sul welfare di cui alla [L. n. 208/2015](#), all'introduzione del lavoro agile ai sensi della [L. n. 81/2017](#)), ma anche alla sempre più incisiva **regolamentazione di istituti diretti ad attenuare alcuni squilibri in ambito familiare**. Si pensi, ad esempio all'introduzione del congedo di paternità obbligatorio (che dal 2018 passa a quattro giornate) fino alla introduzione nel 2015 di uno speciale congedo per le vittime di violenza di genere.

Il legislatore ha introdotto infatti nel 2015 una nuova forma di congedo economicamente indennizzato (cfr. sul punto la [Circ. INPS n. 65/2016](#)). Si tratta dell'ipotesi contemplata dall'[art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015](#) il quale prevede il **diritto per le lavoratrici del settore pubblico e privato di richiedere uno speciale congedo della durata massima di tre mesi – con diritto quindi alla conservazione del posto di lavoro – qualora debbano seguire dei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'[art. 5bis D.L. n. 93/2013](#) conv. in [L. n. 119/2013](#).

La stessa possibilità è accordata anche alle lavoratrici titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e alle lavoratrici autonome (ai sensi dell'[art. 1, c. 241 e 242 L. n. 232/2016](#)) che hanno il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale – sempre in misura non superiore a tre mesi con diritto al mantenimento del relativo trattamento economico, ancorché in forma ridotta per le lavoratrici autonome.

Ai fini dell'accesso al beneficio, la legge prevede che:

- la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni;
- nella richiesta va data indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo;
- alla richiesta va allegata la certificazione prevista dalla legge ([art. 5bis D.L. n. 93/2013](#) conv. in [L. n. 119/2013](#));
- il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni sulla base delle indicazioni contenute nei contratti collettivi. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva delle modalità di fruizione del congedo, la lavoratrice subordinata può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
- La lavoratrice ha diritto di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove vi siano posizioni disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Congedo per violenza di genere: cosa cambia con la [L. 27 dicembre 2017 n. 205](#)?

Sparisce dal testo del citato [art. 24 D.Lgs. n. 80/2015](#) l'esclusione, prima contemplata dalla legge del lavoro domestico. Pertanto anche le lavoratrici domestiche potranno avvalersi di tale forma di congedo, a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Discriminazione diretta e indiretta

Sotto altro punto di vista, nella consapevolezza che esistano ancora sacche di inefficienza sul piano dell'uguaglianza di genere nell'organizzazione del lavoro, nel Codice delle pari opportunità di cui al

[D.Lgs. 198/2006](#) vengono apportate alcune modifiche all'[art. 26](#) che contempla la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta.

In base al Codice delle Pari opportunità costituisce discriminazione, ai sensi del Titolo I dello stesso Codice, ogni trattamento meno favorevole che derivi dallo stato di gravidanza, dalla maternità - o paternità - anche adottive, ovvero dalla titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

In particolare, in base alla legge costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Si ha **discriminazione indiretta**, 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, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il loro conseguimento siano appropriati e necessari.

Discriminazione diretta e indiretta: cosa cambia con la [L. 27 dicembre 2017, n. 205](#)?

Vengono inseriti due nuovi commi nell'[art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006](#) (il 3-bis e il 3ter) i quali introducono alcune garanzie per i lavoratori che denunciino molestie o molestie sessuali sul luogo di lavoro, salvo il caso di accertata responsabilità del denunciante per diffamazione, anche con sentenza di primo grado.

In particolare, la lavoratrice o il lavoratore che agiscano in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti posti dal Codice non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo ([art. 18, c. 1 L. n. 300/1970](#) e [art. 2 D.Lgs. n. 23/2015](#)).

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'[articolo 2103](#) del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

La nuova disciplina prevede altresì un **obbligo di prevenzione**, in realtà molto esteso perché collegato con la norma aperta di cui all'[art. 2087](#) c.c. **a carico del datore di lavoro**, diretto ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. A tal fine imprese, sindacati, datori di lavoro e lavoratori si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Quasi a voler sottolineare che quel nuovo modo di concepire gli ambienti di lavoro in termini anche di "benessere", come pare suggerire lo sviluppo della legislazione e della giurisprudenza, deve divenire un principio guida per un obiettivo ancora più ampio, ossia una evoluzione dei costumi in tutti i contesti, da quello familiare, a quello lavorativo e non ultimo, quello sociale.

Riferimenti normativi

[Art. 1, commi 217– 218, Legge 27 dicembre 2017, n. 205](#)

[Legge 27 dicembre 2017, n. 205 - GU 29 dicembre 2017 n.302](#)

Copyright © 2007 Wolters Kluwer
Italia Srl.
All rights reserved.