ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

I NUOVI TRAGUARDI DELLA PARITÀ DI GENERE

IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE NELLA NORMATIVA NAZIONALE ED EUROPEA

Prof. F. Marinelli

3 marzo 2023

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

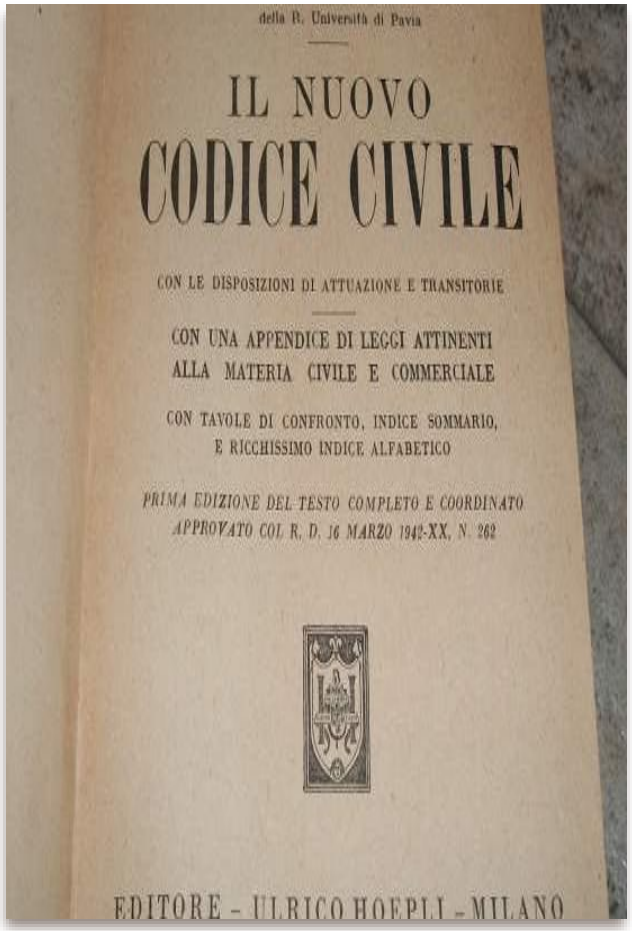
PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Da dove nasce ?

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
1942
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro


della R. Università di Pavia

IL NUOVO
CODICE CIVILE

CON LE DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

CON UNA APPENDICE DI LEGGI ATTINENTI
ALLA MATERIA CIVILE E COMMERCIALE

CON TAVOLE DI CONFRONTO, INDICE SOMMARIO,
E RICCHISSIMO INDICE ALFABETICO

PRIMA EDIZIONE DEL TESTO COMPLETO E COORDINATO
APPROVATO COL R. D. 16 MARZO 1942-XX, N. 262

EDITORE - ULRICO HOEPLI - MILANO

l'art. 1, c. 3
prevedeva
limitazioni alla capacità giuridica derivanti
dall'appartenenza a determinate razze

Ma…

Assomiglia?

l'art. 1345 c.c.
prevede
Motivo illecito

Art. 1324 c.c.
«Salvo diverse disposizioni di legge, le norme che regolano i contratti si osservano, in quanto compatibili, per gli atti unilaterali tra vivi aventi contenuto patrimoniale».

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

MOTIVO ILLECITO

la ragione che ha direttamente e immediatamente influito sulla volontà dell'agente/degli agenti inducendolo/i a compiere il negozio è

CONTRARIA A:

- Norme imperative
- Ordine pubblico
- Buon costume
- In frode alla legge

Id est contrario a:
norme volte a tutelare principi giuridici ed etici fondamentali dell'ordinamento o *valori* considerati essenziali per il funzionamento della società.

Esprime una contraddizione del negozio all'ordinamento giuridico più forte di quella espressa dalla illegalità, tanto che il negozio illecito è sempre e comunque nullo e improduttivo di effetti.

il nostro ordinamento contempla due *species* di norme imperative (e dunque di nullità in caso di loro violazione):

le norme imperative la cui violazione rende il contratto meramente illegale e, pertanto, di regola, nullo *ex* art. 1418, c. 1 c.c.,

le norme imperative la cui violazione rende il contratto illecito e, pertanto, sempre e comunque improduttivo di effetti *ex* art. 1418, c. 2 c.c.

Queste ultime differiscono dalle prime sotto due aspetti: si tratta, infatti, di norme, da un lato, sempre proibitive e non meramente ordinative e, dall'altro, poste al vertice della gerarchia dei valori protetti dall'ordinamento giuridico, trattandosi di disposizioni collocate a tutela non solo di interessi generali ma, addirittura, dei fondamentali principi giuridici ed etici dell'ordinamento

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

MOTIVO ILLECITO

Creato per sottoporre a controllo causale l'autonomia contrattuale di tutti i negozi giuridici a contenuto patrimoniale

intende, *genericamente*, preservare i valori fondanti l'ordinamento

Fattispecie ad ampio spettro, in quanto richiede necessariamente una struttura aperta (come dimostra il fatto che esse si basa in modo preponderante sulle clausole generali di ordine pubblico e buon costume), dal momento che intende colpire il processo volitivo contrario all'ordinamento giuridico che, in quanto tale, può colpire occasionalmente e in modo indistinto tutti

DISCRIMINAZIONE

Creata per sottoporre a controllo circa gli effetti di alcuni atti di autonomia privata – sconosciuto al nostro ordinamento codicisitco –, volto a preservare la dignità delle persone

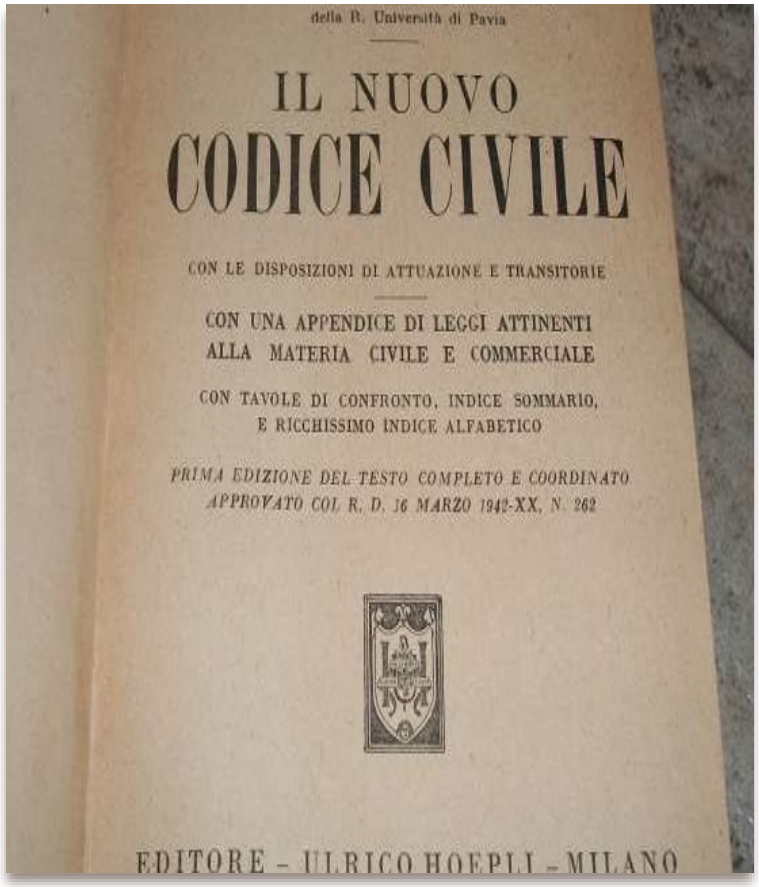
Intende preservare non "un", ma "il" valore fondante l'ordinamento giuridico (la dignita') che è «precondizione per l'auto-identificazione del soggetto e il pieno sviluppo della personalità

Fattispecie puntuale ed eccezionale in quanto eccezionale applicazione del principio di parità di trattamento tra le persone

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

1942



della R. Università di Pavia

IL NUOVO
CODICE CIVILE

CON LE DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

CON UNA APPENDICE DI LEGGI ATTINENTI
ALLA MATERIA CIVILE E COMMERCIALE

CON TAVOLE DI CONFRONTO, INDICE SOMMARIO,
E RICCHISSIMO INDICE ALFABETICO

PRIMA EDIZIONE DEL TESTO COMPLETO E COORDINATO
APPROVATO COL R. D. 16 MARZO 1942-XX, N. 262

EDITORE - ULRICO HOEPLI - MILANO

1948

EDIZIONE STRAORDINARIA

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA
REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE
DELLA
REPUBBLICA ITALIANA

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di

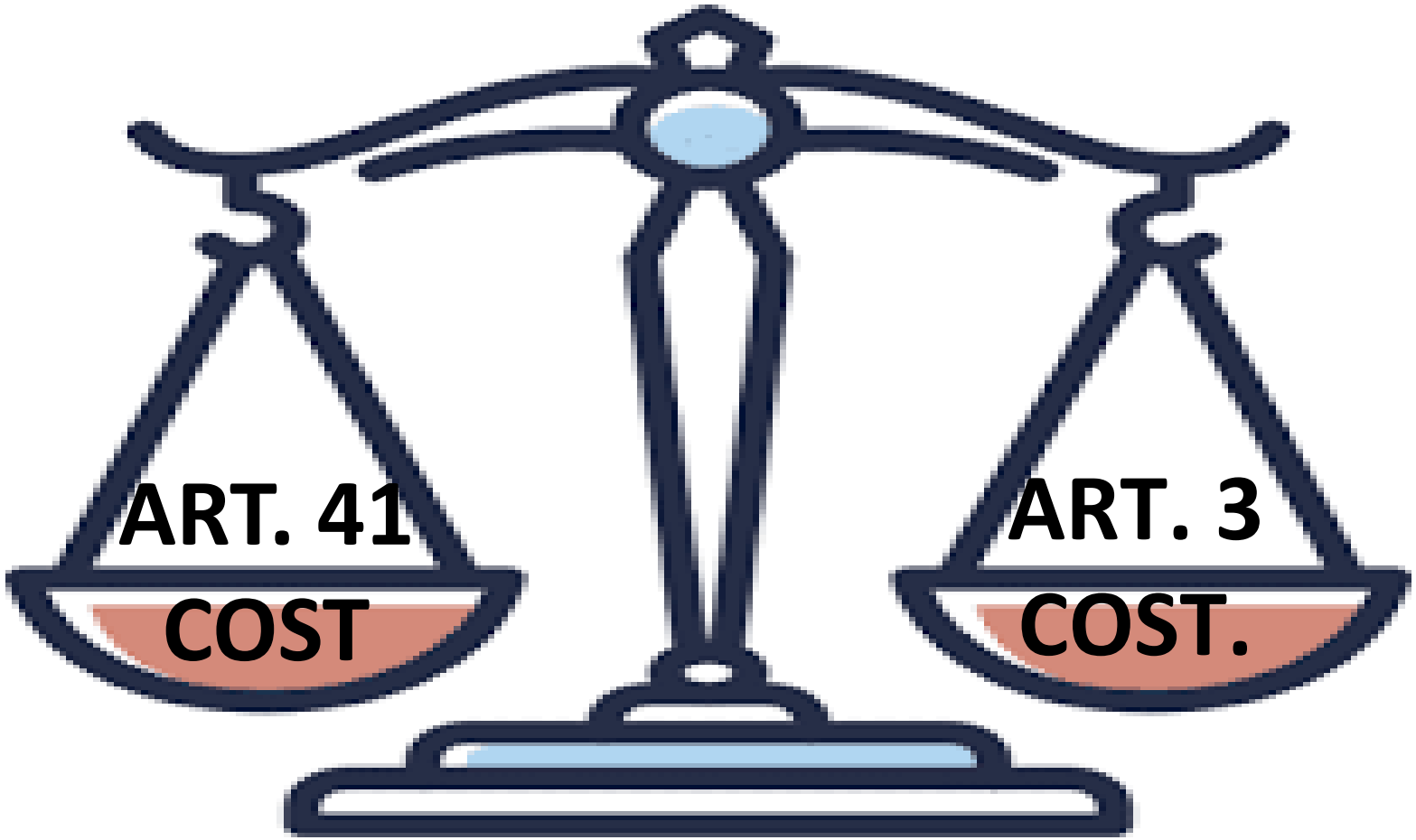
sesso
razza
lingua
religione
opinioni politiche
condizioni personali e sociali.

UGUAGLIANZA FORMALE

NON TROVA APPLICAZIONE TRA I PRIVATI!

nonostante l'esistenza dell'ART. 3 COST
non esiste nel diritto privato
UN PRINCIPIO DI PARITA' DI TRATTAMENTO

E del resto, il diritto privato italiano si basa da sempre sul concetto di autonomia privata
(di cui il contratto è la massima espressione)
e cioè
sul principio della libera volontà delle parti


ART. 41
COST
ART. 3
COST.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

~~se tutti gli esseri umani sono, in quanto tali, uguali~~

~~poiché i diritti umani sono i diritti di tutti gli esseri umani~~

~~tutti gli esseri umani devono godere ugualmente di tali diritti~~

le distinzioni tra i lavoratori in base a merito e capacità debbono essere valorizzate

nel diritto del lavoro, sia la stessa premessa maggiore

(e cioè quella per cui tutti i lavoratori sono in quanto tali uguali)

a non essere sempre vera.

Infatti, se è vero che nell'ambito del lavoro vi sono aspetti (come gli obblighi di sicurezza e le obbligazioni previdenziali) in cui i lavoratori, in qualità di esseri umani, debbono essere considerati uguali, è vero anche che, sotto altri profili (come, ad esempio, l'accesso al lavoro e la remunerazione), le distinzioni tra i lavoratori in base a merito e capacità non possono che essere valorizzate.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Ma allora…
il PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Da dove nasce ?

l'OIL prevedeva uno specifico divieto di discriminazione sul lavoro

- Raccomandazione n. 29 del 1927 in materia di assicurazione contro la malattia: nel punto I dell'atto in parola si legge infatti che «l'assicurazione contro la malattia si applica ad ogni persona che lavora senza discriminazione di età o sesso»

- Convenzione sui lavoratori migranti n. 66 del 1939

- Punto II della Dichiarazione di Filadelfia (1944) laddove si legge che: «all human beings, irrespective of race or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity»;

Le Nazioni Unite nel 1945 inserirono nel loro statuto:
«With a view to the creation of conditions of stability and well-being which are necessary for peaceful and friendly relations among nations based on respect for the principle of equal rights and self-determination of peoples, the United Nations shall promote: […] universal respect for, and observance of, human rights and fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion» (art. 55).

DIRITTO INTERNAZIONALE

Ciò appare lampante se solo si pone mente al disegno di legge da cui ha preso vita la prima norma antidiscriminatoria del nostro ordinamento lavoristico, ossia, come detto, l'art. 4 della l. n. 604 del 1966.

In tale atto, infatti, si legge che la l. n. 604 del 1966 è stata varata tenendo conto, da un lato, dei «principi di libertà sanzionati dalla Carta costituzionale» e, dall'altro, «della Raccomandazione n. 119 adottata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro del giugno 1963» (che ricalcando a sua volta la Convenzione OIL n. 111 del 1958 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, vieta il licenziamento determinato da ragioni di: razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, origine sociale, affiliazione sindacale o partecipazione ad attività sindacali, stato civile, nazionalità, contenzioso).

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

LIVELLO SOPRANAZIONALE

LIVELLO INTERNAZIONALE

Convenzione 111/1958

Definizione di discriminazione:
a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione»

b) ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia di impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati

mancano all'interno della Convenzione n. 111 del 1958
fattori discriminatori-chiave quali, come detto:
l'handicap,
l'età,
le convinzioni personali diverse da quelle politiche e sindacali
l'orientamento sessuale.

E se è vero che, facendo leva, da un lato, sulla lett. b) della Convenzione stessa – laddove consente agli Stati di aggiungere fattori ulteriori rispetto ai sette elencati nella lett. a) – e, dall'altro, su diversi altri strumenti a livello internazionale, i fattori in parola possono arrivare a trovare "copertura", è vero anche, alla luce di quanto detto sopra, che solo un loro inserimento all'interno della Convenzione n. 111 consentirebbe al diritto internazionale di arrivare ad un grado di tutela del divieto generale di discriminazione sul lavoro paragonabile a quella sviluppata dal diritto dell'UE

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

ECCEZIONI

non costituiscono discriminazione
né «le distinzioni, le esclusioni e le preferenze fondate sulle qualificazioni che si esigono per un impiego determinato»,
né tutte quelle misure speciali «di protezione o di assistenza previste nelle altre convenzioni o raccomandazioni adottate dalla Conferenza Internazionale del Lavoro» o predisposte dagli Stati membri e «tendenti a tener conto dei bisogni particolari di individui nei confronti dei quali è riconosciuta necessaria una protezione o una assistenza particolare per ragioni quali il sesso, l'età, l'invalidità, gli impegni di famiglia o il livello sociale o culturale

Convenzione n. 190/2019

sulla eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

la Convenzione intende combattere tutte quelle “pratiche” e “comportamenti inaccettabili” (violenza e molestie di genere incluse)

- sia realmente messi in atto sia soltanto minacciati –

che si manifestino (anche una tantum) o in occasione del lavoro, o in connessione con il lavoro o scaturenti, comunque, dal lavoro anche a prescindere dall’animus nocendi dell’agente
(se è vero che la Convezione esplicitamente condanna tali fenomeni non solo qualora abbiano lo scopo preciso di causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ma anche qualora lo causino o possano causarlo) e, se rilevante, anche quand’anche coinvolgano soggetti terzi.

Conv. n. 190/2019 che elenca specificamente come violenza e molestie sul lavoro quelle perpetrate:

“a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione;
e) all’interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro”.

Per quanto riguarda i soggetti tutelati, la Convenzione non si limita a proteggere le persone tradizionalmente protette dal diritto del lavoro e, cioè, i lavoratori dipendenti (così come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale), ma si spinge a tutelare una amplia pletora di soggetti e, cioè:

tutte le persone che lavorano indipendentemente dal loro status contrattuale; le persone in formazione inclusi tirocinanti e apprendisti; i lavoratori licenziati; i volontari; le persone alla ricerca di un impiego o candidate ad un lavoro; nonché addirittura - continua la Convenzione - gli individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.

Non solo, expressis verbis la Convenzione dichiara di trovare applicazione oltre che in "tutti i settori, sia privati che pubblici" anche "nell'economia informale".

Quanto al *quomodo* della protezione,
da una lettura congiunta degli articoli della Convenzione,
si evince, tra gli altri, un obbligo *ad hoc* per gli Stati membri di
prevenire,
vietare,
contrastare
eliminare
la violenza e le molestie sul luogo di lavoro attraverso politiche e strategie volte a garantire la protezione delle vittime (da sviluppare avvalendosi della consultazione delle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori) attraverso l'ampliamento e l'adattamento delle misure già esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o l'introduzione di leggi, regolamenti, contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali

Nello specifico, gli Stati membri che abbiano ratificato la Convenzione sono tenuti a:

i) mettere a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, misure adeguate e accessibili di orientamento, formazione e sensibilizzazione verso i fenomeni di violenza e molestie sul lavoro;

ii) introdurre politiche, strategie e divieti volti a prevenirli e reprimerli;

iii) predisporre non solo strumenti efficienti di monitoraggio e controllo, ma anche procedimenti di denuncia e meccanismi di ricorso, nonché di risoluzione delle controversie accessibili, sicuri, equi, effettivi ed efficaci;

iv) prevedere, infine, adeguati strumenti sanzionatori, risarcitori e di sostegno delle vittime.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

LIVELLO INTERNAZIONALE

LIVELLO SOPRANAZIONALE

NE DEI ERCIALISTI E DEGLI CONTABILI
A N O

Treaty of Rome (1957)

- equal pay for equal work m/f (art. 119 EEC)
- no discrimination on grounds of nationality (art. 48 EEC

l. 604/1966
art. 4 nel licenziamento

«Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata»

l. 300/1970
Art. 15 nel rapporto di lavoro

«E' 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 […] o […] a fini di discriminazione politica o religiosa»

NE DEI
ERCIALISTI E DEGLI
CONTABILI
A N O

direttive I generaizione

FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Dir. 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile

Dir. 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro

Dir. 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale

Dir. 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Dir. 86/613/CEE, sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma

Dir. 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

l. 903/1977 parità di trattamento m/f

direttive I generaizione

MODIFICA STATUTO DEI LAVORATORI
SII APPLICA ANCHE ai patti o atti diretti a fini di discriminazione razziale, di lingua o di sesso

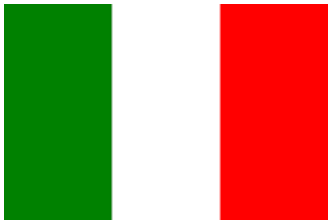
l. 125/1991 azioni positive per parità m/f

Dir. 75/117/CEE,
Dir. 76/207/CEE
Dir. 79/7/CEE
Dir. 86/378/CEE
Dir. 86/613/CEE
Dir. 97/80/CE

l. 108/1990 licenziamenti

Introduce il concetto di licenziamento discriminatorio (ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300)

NE DEI
ERCIALISTI E DEGLI
CONTABILI
A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Treaty of AMSTERDAM (1997)

l. 40/1998 su immigrazione trasfusa nel d.lgs. 286/1998

direttive II generaizione

d.lgs. n. 216/2003

d.lgs. 215/2003

2000/43/CE razza e origine etnica

2000/78/CE religione, convinzioni personali, handicap, età, nazionalità, orientamento sessuale

2006/54/CE genere

d.lgs. n. 198/2006

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Treaty of Rome (1957)

direttive I generaizione

Normativa di vecchia generazione

l. 604/1966
art. 4 nel licenziamento

l. 300/1970
Art. 15 nel rapporto di lavoro

l. 903/1977 parità di trattamento m/f

l. 125/1991 azioni positive per parità m/f

l. 108/1990 licenziamenti

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

direttive II generaizione

Normativa di nuova generazione

l. 40/1998 su immigrazione trasfusa nel d.lgs. 286/1998

d.lgs. n. 216/2003

d.lgs. 215/2003

d.lgs. n. 198/2006

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Normativa di vecchia generazione

l. 604/1966 art. 4 — licenziamenti

l. 300/1970 Art. 15 — Rapporto di lavoro

l. 108/1990 — licenziamenti

Normativa di nuova generazione

d.lgs. 286/1998 — Anche rapporto di lavoro

d.lgs. 215/2003 — Rapporto di lavoro

d.lgs. n. 216/2003

d.lgs. n. 198/2006 — Anche rapporto di lavoro

COME CONCILIARE ?

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Normativa di vecchia generazione

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Ricordano il motivo illecito

Normativa di vecchia generazione

l. 604/1966 art. 4 — licenziamenti

l. 300/1970 Art. 15 — Rapporto di lavoro

l. 108/1990 — licenziamenti

DISCRIMINAZIONE soggettiva
(licenziamento determinato da … Art. 4 l. 604/1966),
(atto o patto diretto a.. art. 15 l. 300/1970)
(il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie…art. 3 l. n. 108/1990)

FATTORI DISCRIMINATORI TASSATIVI
Ragioni politiche, sindacali, religiose,
Razza, lingua, sesso, handicap,
Età, orientamento sessuale
convinzioni personali

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Normativa di nuova generazione

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

- FATTORI DISCRIMINATORI TASSATIVI
- DISCRIMINAZIONE oggettiva (non importa l'animus)
- ECCEZIONI

Normativa di nuova generazione

d.lgs. 286/1998 — Anche rapporto di lavoro

d.lgs. 215/2003 — Rapporto di lavoro

d.lgs. n. 216/2003

d.lgs. n. 198/2006 — Anche rapporto di lavoro

Non costituiscono discriminazione le differenze di trattamento dovute a caratteristiche protette
qualora,
per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata,
si tratti di caratteristiche che costituiscono
un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

- FATTORI DISCRIMINATORI TASSATIVI
- DISCRIMINAZIONE soggettiva/oggettiva (non importa l'animus)
- ECCEZIONI

hanno identico impianto

Normativa di nuova generazione

d.lgs. 286/1998 — Anche rapporto di lavoro

d.lgs. 215/2003

d.lgs. n. 216/2003 — Rapporto di lavoro

d.lgs. n. 198/2006 — Anche rapporto di lavoro

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

DISPARATE TREATMENT	DISCRIMINAZIONE DIRETTA
DISPARATE IMPACT	DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Il distinguo tra discriminazione diretta e indiretta (NON è QUELLO TRA DISCRIMINAZIONE SOGGETTIVA E OGGETTIVA)

ma ha un rilievo puramente descrittivo

in quanto è, in realtà, funzionale a specificare in che modo l'atto è correlato ai fattori discriminatori:

Direttamente: nella discriminazione diretta

Indirettamente: nella discriminazione indiretta

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

(PRIMA FACIE CASE)	INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Cass., 5 giugno 2013, n. 14206

In realtà non comporta una vera e propria inversione ma una semplice ridistribuzione degli oneri probatori (ONERE DELLA PROVA ASIMMETRICO) in quanto

NON vuol dire che tocca ad una parte provare ciò che dovrebbe essere provato dall'altra
quanto, piuttosto, che ad una parte NON si richiede di provare tutto ciò che ad essa spetterebbe di provare, (è pur sempre il ricorrente che deve fornire la prova *prima facie* della sussistenza di una discriminazione)

(COLOSIMO)

se è «vero che la legge consente al lavoratore di avvalersi, ai fini della prova della discriminazione, di presunzioni e dati statistici […] ciò nonostante, affinchè sorga l'onere della parte datoriale di provare l'insussistenza della lamentata discriminazione, sarà comunque necessario che il prestatore introduca in giudizio elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza del comportamento discriminatorio

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Normativa di vecchia generazione

Normativa di nuova generazione

FATTORI DISCRIMINATORI TASSATIVI

DISCRIMINAZIONE oggettiva

ECCEZIONI

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Art. 28 D.LG. N. 150/2011

Le controversie in materia di discriminazione DI TUTTA LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA DI NUOVA GENERAZIONE SEGUE LE SEGUENTI REGOLE IN MATERIA DI GIURISDIZIONE:

È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.

Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

AFFIRMATIVE ACTIONS	AZIONI POSITIVE

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di

sesso
razza
lingua
religione
opinioni politiche
condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

UGUAGLIANZA SOSTANZIALE

- 'Italia ha istituito le quote rosa per le società sotto il controllo delle amministrazioni pubbliche e per quelle le cui azioni sono quotate in mercati regolamentati con la legge 12 n. 120 del 12 luglio 2011, nota anche come Legge Golfo-Mosca, completata per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012, e poi dall'articolo 11, comma 4 del Decreto Legislativo n. 175 del 19 agosto 2016.

- Per motivi di legittimità, la legge è stata formulata in modo neutro, in modo da poter essere applicata al sesso che risulta essere sottorappresentato in un determinato contesto e non solo alle donne.

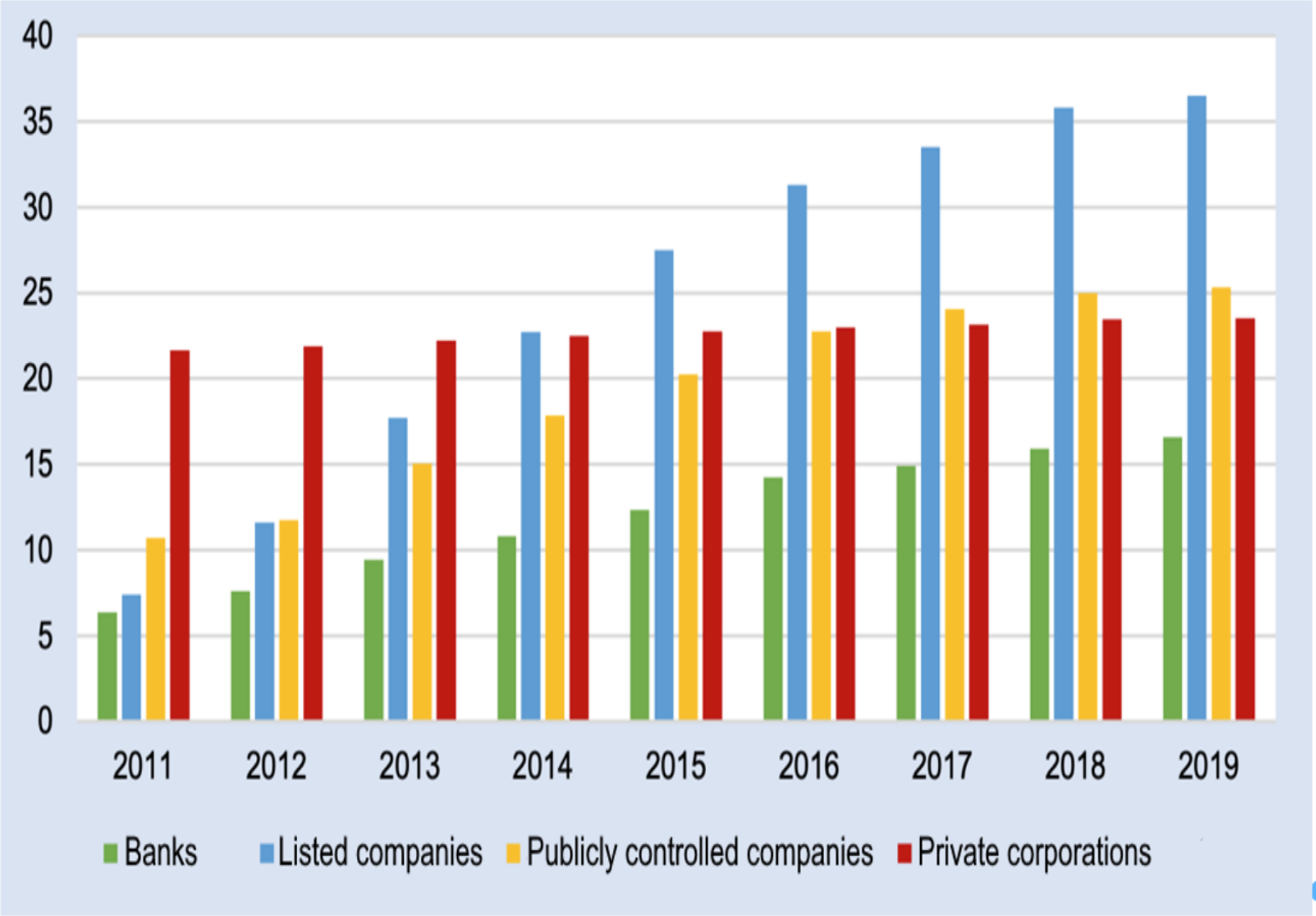
- Inoltre, è stata strutturata come una legge temporanea (la scadenza originaria era il 2022, almeno per le società quotate nei mercati regolamentati) per la promozione del coinvolgimento delle donne nelle attività aziendali per un periodo ritenuto sufficiente a favorire un cambiamento culturale. Tuttavia, l'articolo 1, commi da 302 a 305, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha prorogato le quote rosa per altri 18 anni e ha modificato notevolmente le regole.

- 'Italia ha istituito le quote rosa per le società sotto il controllo delle amministrazioni pubbliche e per quelle le cui azioni sono quotate in mercati regolamentati con la legge 12 n. 120 del 12 luglio 2011, nota anche come Legge Golfo-Mosca, completata per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012, e poi dall'articolo 11, comma 4 del Decreto Legislativo n. 175 del 19 agosto 2016.

- Per motivi di legittimità, la legge è stata formulata in modo neutro, in modo da poter essere applicata al sesso che risulta essere sottorappresentato in un determinato contesto e non solo alle donne.

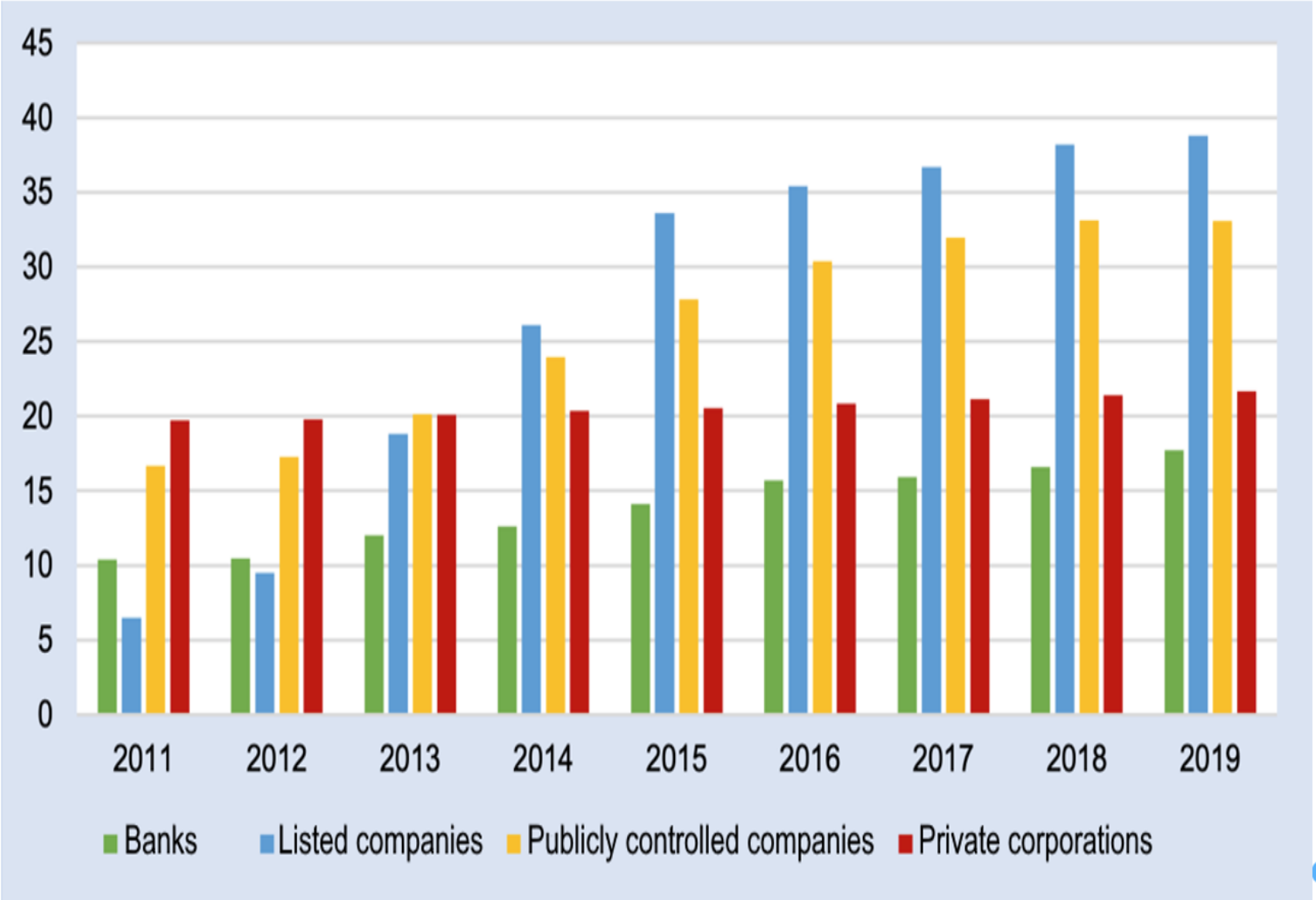
- Inoltre, è stata strutturata come una legge temporanea (la scadenza originaria era il 2022, almeno per le società quotate nei mercati regolamentati) per la promozione del coinvolgimento delle donne nelle attività aziendali per un periodo ritenuto sufficiente a favorire un cambiamento culturale. Tuttavia, l'articolo 1, commi da 302 a 305, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha prorogato le quote rosa per altri 18 anni e ha modificato notevolmente le regole.

Figure 1. Proportion of Women in the Administrative Bodies.



(Source: Inter-Institutional Observatory Report)

Figure 2. Proportion of Women in Control Bodies



(Source: Inter-Institutional Observatory Report)

- Direttiva (UE) 2022/2381

Riferimenti

FRANCESCA MARINELLI
PROFESSORESSA ASSOCIATA
DI DIRITTO DEL LAVORO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
Francesca.marinelli@unimi.it