

Cendon / Book

Collana diretta da Guendalina Scozzafava

NUNCA MAS

10

LA MOSSA GIUSTA

PROFESSIONI A CONFRONTO
CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

*Dr.ssa Guendalina Scozzafava, Avv. Maria
Novella Campagnoli, Dr.ssa Eleonora
Alemanno, Dr.ssa Federica Gradante,
Dr. Carmelo Dambone, Avv. Marialaura Soardi,
Dr.ssa Lara Malvini, Avv. Simone Lazzarini,
Avv. Valentina Cardani, Avv. Stefano Rossi*

Edizione MAGGIO 2017

Copyright © MMXVI
KEY SRL
VIA PALOMBO 29
03030 VICALVI (FR)
P.I./C.F. 02613240601

ISBN 978-88-6959-896-8

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione, di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da Furlan Grafica Via Garegnano, 41 Milano 20156

Cendon / Book

Collana diretta da Guendalina Scozzafava

“Nunca Mas”

10

LA MOSSA GIUSTA

PROFESSIONI A CONFRONTO CONTRO LA
VIOLENZA DI GENERE

*Dr.ssa Guendalina Scozzafava, Avv. Maria Novella
Campagnoli, Dr.ssa Eleonora Alemanno,
Dr.ssa Federica Gradante, Dr. Carmelo Dambone,
Avv. Marialaura Soardi, Dr.ssa Lara Malvini,
Avv. Simone Lazzarini, Avv. Valentina Cardani,
Avv. Stefano Rossi*

INDICE GENERALE

Prefazione

di Guendalina Scozzafava

PARTE I

Volti e varianti della violenza di genere.

Inquadramento teorico ed approccio critico

Capitolo Primo

Donne che perdono l'equilibrio.

Violenza di genere, inquadramento giuridico-culturale e cambiamenti necessari

di Guendalina Scozzafava

1.1. Inquadramento giuridico	9
1.2. La questione culturale	14
1.3. Un cambiamento necessario	19

Capitolo Secondo

L'altra faccia della violenza:

l'abuso psicologico, economico e sociale

di Eleonora Alemanno

2.1. La violenza domestica: un fenomeno in preoccupante crescita	23
2.2. Cause e conseguenze della violenza domestica	28
2.3. Dati epidemiologici e incidenza del fenomeno	33
2.4. Il prototipo dell'uomo violento	37
2.5. La violenza economica: testimonianze dalla Rete	40
2.5.1. La storia di S.	40
2.5.2. La storia di P.	41
2.6. La violenza psicologica e l'isolamento sociale	42

Capitolo Terzo

Quando il rispetto della/e tradizione/i veicola la discriminazione di genere

di Maria Novella Campagnoli

3.1. Tradizioni, alterità, diversità. Cenni introduttivi	45
3.2. Tradizioni culturali vs. discriminazione di genere. Pratiche e usi controversi	49
3.3. Come superare la contrapposizione particolarismo/universalità? La difesa dei diritti umani	56

PARTE II

Violenza, discriminazione e dimensioni quotidiane. Dalla sfera familiare a quella lavorativa

Capitolo Quarto

Non vedo, non sento, non parlo.

La famiglia nel circuito chiuso della violenza

di Federica Gradante

4.1. Introduzione.....	61
4.2. I numeri della violenza.....	63
4.3. Le forme della violenza.....	64
4.4. Il ciclo della violenza.....	68
4.5. Il mantenimento del segreto	75
4.6. La responsabilità sociale (stereotipi)	79

Capitolo Quinto

Violenza di genere e dimensione lavorativa

di Maria Novella Campagnoli

5.1. Introduzione. Sulle origini di una disparità ingiustificata	85
5.2. I diversi volti della discriminazione	88
5.3. Strumenti di tutela: l'attuale quadro normativo	92
5.4. Conclusioni. Tra proponimenti e primi bilanci.....	97

PARTE III

Implicazioni e possibili ricadute.

Quando la violenza genera altraviolenza:

spirali perverse

CAPITOLO PRIMO

VIOLENZA DI GENERE E DIMENSIONE LAVORATIVA

Sommario: 1.1. Introduzione. Sulle origini di una disparità ingiustificata. – 1.2. I diversi volti della discriminazione. – 1.3. Strumenti di tutela: l'attuale quadro normativo. – 1.4. Conclusioni. Tra proponimenti e primi bilanci.

1.1. Introduzione. Sulle origini di una disparità ingiustificata

Nelle more di un discorso come il nostro, che mira ad affrontare il complesso e polimorfo tema della violenza di genere, non si può certo non prendere in considerazione uno degli ambiti in cui la discriminazione – e spesso anche la violenza – nei confronti delle donne si manifesta in modo, non solo maggiormente inveterato ed evidente, ma anche decisamente pernicioso: l'ambiente lavorativo.

In via preliminare – e allo scopo di meglio inquadrare la questione – è opportuno sottolineare che il rapporto fra la dimensione lavorativa ed il genere femminile rappresenta un tema annoso e decisamente controverso, che si è nutrito (e a volte ancora si nutre) di vecchi stilemi, antichi pregiudizi e rigide demarcazioni sociali.

Stilemi, pregiudizi e demarcazioni che – pur con accezioni ed intensità differenti – hanno accompagnato la storia delle donne dall'antichità sino ad oggi, e che traggono tutte origine da quella nota *Weltanschauung* che, nel contrapporre il maschile al femminile, affida al primo la gestione incontrastata della sfera pubblica e relega il secondo entro i confini di quella privata.

Una *Weltanschauung* che Simone De Beauvoir ha mirabilmente illustrato nel *Secondo sesso*, chiarendo che all'origine di tutte le discriminazioni di cui sono vittime le donne – e a maggior ragione di quelle lavorative – vi è un

combinato disposto che vede, per un verso, l'esclusione volontaria delle donne dalle c.d. spedizioni guerriere (indispensabili per procacciare il cibo necessario alla sopravvivenza del *clan*) e, per l'altro verso, la conseguente preminenza accordata al genere che uccide, cacciando e/o combattendo, rispetto a quello che, invece, genera e che si dedica alla cura della famiglia e della prole¹.

Ma non è tutto. Difatti, per comprendere appieno l'origine della discriminazione nei confronti delle donne ed il loro difficile accesso al lavoro e, più in generale, alla sfera pubblica, è importante sottolineare che – proprio in virtù di questa sorta di *fil rouge* fra “potere di uccidere” e genere maschile – la nascita stessa della *polis* e, con essa, l'avvento della civiltà e della cultura, è stata prospettata come una conseguenza, ed un'importante conquista, da tributarsi all'avvento del patriarcato² e al superamento della ginecocrazia e del matriarcato. Esemplare, al riguardo, la ricostruzione di Bachofen: “fin quando l'uomo è schiavo della vita puramente fisica [...] [regna] la donna”, quando però “l'energia viene separata dalla materia terrena e viene messa in relazione al sole, subentra una condizione più alta. Il matriarcato resta legato al mondo animale mentre la famiglia umana passa alla condizione patriarcale”. “Il matriarcato cede al diritto [della città e] dello Stato, [nella stessa misura in cui] lo *jus naturale* [cede] allo *jus civile*”³. In altre parole, ed in estrema sintesi, il genere maschile rappresenterebbe il *diurno*, lo *jus positum*, la legge positiva ed “umana”⁴; di contro, il genere femminile rinvierebbe al

1 Cfr. S. De Beauvoir, *Il secondo sesso*, trad. it., Milano 1997, p. 94.

2 Sul punto si veda, L. IRIGARAY, *Sessi e genealogie*, trad. it., Milano 2007, pp. 11-14.

3 *Il matriarcato. Storia e mito tra Oriente e Occidente*, trad. it., Milano 2011, pp. 26, 21 e 67.

4 In breve, il principio maschile sarebbe sintetizzato e, in qualche misura, sublimato dalla legge alla quale, nella celebre tragedia sofoclea, si appella Creonte.

notturno, al tellurico, ai vincoli di sangue⁵ e a quell'*αγραφος νομος*⁶ al quale si appella Antigone: un elemento che però, con l'avvento della *polis*, soccombe alla legge della città. Per potersi imporre, difatti, l'ordine maschile esclude dalla città, dallo Stato e, più in generale, dalla dimensione politica e pubblica *tout court*, tutto ciò che è *Altro* da sé e – a maggior ragione – “quella potenza generante” propria della “natura che appartiene solo alla soggettività femminile”⁷.

Di qui, una lettura parziale e non costruttiva della differenza di genere, che sostiene la superiorità dell'uomo sulla donna. Una lettura che ha determinato la semplicistica e riduttiva assimilazione fra femminile, *oikia*, sfera privata e cura dei figli, ed in base alla quale – per usare una metafora – si è sempre guardato con simpatia ed approvazione alla *donna-Penelope* e, di contro, con sospetto e riprovazione alla *donna-Amazzone*. Ed è da qui – cioè da questa particolare interpretazione della figura femminile e del suo ruolo – che scaturiscono sia quel lapidario *silete in munere alieno*⁸ che spesso è stato rivolto alle donne, sia la discriminazione e il diverso trattamento ad esse riservato in ambito lavorativo, sociale, politico e pubblico.

5 Fra i classici sul tema d'obbligo il rinvio a G.W.F. HEGEL, *Fenomenologia dello spirito*, trad. it., Firenze 1963, II, p. 7 e ss.; ID., *Lineamenti di filosofia del diritto*, trad. it., Bari 1979, p. 177 e ss.

6 Ovvero a quel diritto non scritto che i giuristi definiscono *diritto naturale*: un diritto che è antecedente, preminente e assiologicamente superiore rispetto a quello statuito dalle norme e contenuto nei codici.

7 Così A. CAVARERO, *Il femminile negato. La radice greca della violenza occidentale*, Rimini 2007, p. 12. L'A. si sofferma sull'analisi dell'origine della discriminazione di cui sono vittime le donne.

8 Ovviamente mi avvalgo – rivolgendola, in questo caso, alle donne – del noto monito rivolto da ALBERICO GENTILI, uno dei più grandi giuristi e avvocati di tutti i tempi, ai teologi perché si astenessero dall'ingerire in campo giuridico e pubblico.

1.2. I diversi volti della discriminazione

Dopo aver esaminato i principali pregiudizi e gli stilemi culturali che, nei secoli, hanno contribuito ad ostacolare l'accesso delle donne al lavoro (e in generale alla dimensione pubblica) ed il riconoscimento delle pari opportunità, è necessario considerare nel dettaglio il quadro attuale, analizzando le plurime modalità – a volte palesi ed evidenti, mentre altre molto più sottili e larvate – con le quali si concretizzano le discriminazioni, e nei casi più gravi le molestie, nei confronti delle donne lavoratrici.

Anzitutto – e in assonanza con quanto recentemente sottolineato da Loredana Taddei, responsabile delle politiche di genere della Cgil⁹ – va detto che, ad oggi, il lavoro femminile in Italia presenta ancora notevoli criticità. Criticità, che, in parte, sono senza dubbio “congiunturali” – cioè, dovute alla situazione di crisi economica e al conseguente peggioramento delle condizioni lavorative generali – ma che, in massima parte, sono “strutturali”¹⁰: dalla difficoltà di conciliazione della dimensione lavorativa e familiare¹¹ alle disparità nel trattamento economico e nelle possibilità di carriera.

9 Rinvio qui a *Lavoro: Cgil, gap uomo donna occupazione grave, Governo agisca Commento a dati Eurostat, grave nell'anno in cui è entrato in vigore il jobs act*, articolo del 26.04.2016, consultabile online.

10 I dati Eurostat, infatti, confermano che in Italia il divario tra la percentuale di uomini e donne che lavorano (ammontante a - 20 punti) risulta essere il maggiore in Europa, eccezion fatta per Malta. Ovviamente, il dato risulta ancor più grave se si considera la recente entrata in vigore il *Jobs act*.

11 Nello specifico, il combinato disposto dato dalla carenza di servizi all'infanzia, dagli elevati costi dei servizi di custodia a cui le madri si vedono costrette a ricorrere e dai salari più bassi rispetto a quelli maschili, fa sì che molte donne si vedano costrette ad operare una tragica scelta fra l'essere madre e l'essere lavoratrice. Di qui, la scelta di non avere figli o di averne soltanto uno e, sempre di qui, la necessità di abbandonare anzi tempo l'attività lavorativa. Situazione che trova riscontro nei più recenti dati e che affligge anche regioni – come la Lombardia – che, rispetto ad altre, si contraddistinguono comunque

Del resto, non si può non constatare amaramente che, nonostante i tantissimi interventi normativi che si sono via via succeduti a partire dagli anni Settanta, le donne non solo rappresentano la maggioranza dei lavoratori precari, ma, oltre a non ricoprire quasi mai posti di comando – a parità di inquadramento, mansioni e capacità – continuano a percepire, in media, salari più bassi. Una discrepanza economica questa che, a ben vedere, si dimostra particolarmente grave poiché non si esplica solo nel presente ed in costanza di lavoro, al contrario – stante il vigente sistema contributivo – è destinata a riverberarsi pesantemente anche sul futuro trattamento pensionistico. Va precisato subito che, laddove si rinvergono delle concrete difformità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile, è possibile parlare di discriminazione solo nel caso in cui le distinzioni applicate risultino immotivate (come, ad esempio, nel caso in cui situazioni identiche vengano trattate in maniera diversa, o, ancora, nel caso in cui a situazioni differenti venga riservato il medesimo trattamento). Si aggiunga, poi, che si possono registrare due distinte tipologie di discriminazione, vale a dire:

1) la c.d. *discriminazione diretta* – che si riscontra quando per ragioni che possono essere di razza, di fede religiosa, di genere, o per altri motivi, ad una persona venga riservato un trattamento meno favorevole di quello che di norma verrebbe riservato ad una persona che versasse in condizioni diverse o non presentasse le sue peculiari caratteristiche personali. Si pensi, a titolo d'esempio, all'obbligo di sottoporsi ad un test di gravidanza (al fine di scongiurarne la possibilità) al momento dell'assunzione; ai colloqui durante i quali si chiede alla candidata se è sposata o se ha figli subordinando la possibilità – o meno – di

per un buon livello occupazionale come emerge dall'ultimo *Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Lombardia*.

assunzione all'assenza di queste condizioni personali; al rifiuto di assumere donne perché sono previsti orari notturni; sino ad arrivare all'estremo caso del licenziamento in caso di maternità, condannato fermamente sia dalla Giurisprudenza italiana che europea¹².

2) la c.d. *discriminazione indiretta* – si tratta di un comportamento molto più larvato e subdolo, che si esplica quando si ricorre all'applicazione di una disposizione, di un determinato criterio, oppure di una prassi, che in apparenza sembra essere imparziale ma che, in realtà, viene attuato scientemente, allo scopo di porre una determinata lavoratrice (o un determinato lavoratore) in una situazione di svantaggio rispetto agli altri. Anche in questo caso, si possono citare alcuni esempi quali: gli eventuali trattamenti sfavorevoli per le lavoratrici che siano in stato di gravidanza o in maternità (o i lavoratori in paternità); all'uso di criteri selettivi che – essendo basati su determinate caratteristiche fisiche – senza ragioni giustificate vadano a privilegiare i lavoratori di sesso maschile a detrimento delle donne.

12 Si ricordi, ad esempio, che a detta della Corte di Giustizia deve ritenersi vietato sia notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio durante il periodo di gestazione o maternità, sia adottare misure preparatorie a una tale decisione prima della scadenza del periodo stesso [*Corte di Giustizia CE 11/10/2007 causa C-460/06, Pres. A. Rosas Rel. A.O Caoimh, in D&L 2008, con nota di Alberto Guariso, 81*]. Si aggiunga poi che – su questo stesso punto – la Corte è intervenuta affermando che il licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio è sempre discriminatorio e contrario alla Direttiva 76/207/CE, qualunque sia il momento in cui la decisione di licenziamento è notificata e, dunque, anche se essa è notificata dopo la scadenza del periodo di tutela. Non solo, sempre a detta della Corte, in queste ipotesi la misura sanzionatoria scelta dallo Stato membro deve essere perlomeno equivalente a quella prevista per il diritto nazionale in esecuzione degli artt. 10 e 12 della Direttiva 92/85/CE per il licenziamento per gravidanza posto in essere all'interno del periodo di tutela.

Oltre a queste due macro-categorie in cui si è soliti distinguere gli atteggiamenti discriminatori, si possono menzionare ulteriori forme di discriminazione quali: la discriminazione istituzionale¹³, quella c.d. “a prima vista”¹⁴ e la discriminazione multipla¹⁵.

Non da ultimo, va poi sottolineato, che – come sancito dall’art. 26 del *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. 198 del 2006 e sue successive modificazioni e integrazioni) – nell’ampio e variegato *genus* delle discriminazioni sono ricomprese anche le molestie, nel caso in cui tale atteggiamento indesiderato venga adottato per ragioni di genere, di razza, di origine etnica oppure nell’intento di ledere la dignità della persona interessata creando nei suoi riguardi un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

Nello specifico, le molestie possono essere costituite da parole o comportamenti, quali: insinuazioni, maldicenze, commenti equivoci che concernono la persona e/o il suo aspetto, i suoi comportamenti o il suo orientamento sessuale; esposizione di materiale pornografico negli ambienti adibiti all’attività lavorativa; sfioramenti, palpeggiamenti e, in generale, contatti fisici indesiderati.

Come è *ictu oculi* evidente si tratta di comportamenti particolarmente gravi e lesivi della dignità personale, in quanto – oltre a generare malessere e malumori nel luogo

13 Una particolare forma di discriminazione che – in base alla nota definizione fornita dal *Rapporto Macpherson* del '99 – si ha quando un’organizzazione [o un’istituzione] omette di fornire un servizio appropriato e professionale a certune persone in ragione del loro colore, della loro cultura o della loro origine etnica.

14 Quando si è ancora nella fase per così dire istruttoria. Ovvero quando l’Ente competente ad accertare e a verificare la discriminazione sta raccogliendo informazioni e prove accessorie rispetto a quelle acquisite al momento della denuncia da parte della (presunta) vittima.

15 Laddove siano simultaneamente presenti diversi fattori discriminatori. Si pensi alla discriminazione operata nei confronti di una donna, di colore, straniera e di altra religione.

di lavoro – tendono a causare disagi psicologici, forme di ansia, e a riflettersi negativamente su tutta la vita non solo lavorativa, ma anche personale della vittima.

Alle fattispecie e alle modalità discriminatorie sin qui considerate, va ovviamente aggiunto anche il *mobbing*, vale a dire, quella pratica persecutoria o di violenza psicologica che viene perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi nei confronti di una lavoratrice (o di un lavoratore), per costringerla alle dimissioni o, comunque, per escluderla dall'ambito lavorativo.

1.3. Strumenti di tutela: l'attuale quadro normativo

L'*excursus* sin qui condotto, ci restituisce un'agile panoramica delle varie forme di discriminazioni di cui possono essere vittime le donne lavoratrici.

Si tratta di quadro tutt'altro che confortante, soprattutto se si considera l'annosa battaglia condotta per il riconoscimento dei diritti delle donne e delle pari opportunità¹⁶, tuttavia – a parziale conforto – si devono ricordare anche i tantissimi provvedimenti normativi che sono stati adottati a livello nazionale, sovranazionale ed europeo, come pure le garanzie e gli strumenti di tutela che negli anni sono stati opportunamente previsti ed adottati.

Fra i principali strumenti normativi nazionali volti a favorire la parità di genere fra uomo e donna nell'accesso e nella permanenza al lavoro – e, più in generale, a combattere qualsivoglia forma di discriminazione – meritano d'esser, qui, quantomeno rammentati:

16 Per un utile approfondimento in merito, rinvio a D. Novarese, *Dalla disuguaglianza alle pari opportunità. Donne e diritti nell'esperienza europea*

[http://ww2.unime.it/donne.politica/materialedidattico/06giugno/2_NOVARESE_Dalla_disuguaglianza.pdf].

- la L. 194 del 1978 – *Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza*;
- la L. 53 del 2000 – *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*;
- il D.Lgs. 151 del 2001 – *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*;
- il D.Lgs. 215 del 2003 – *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*;
- il D.Lgs. 216 del 2003 – *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*;
- il già citato D.Lgs. 198 del 2006, *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* (e sue successive integrazioni e modificazioni);
- e la L. 92 del 2012 – *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*;

Per arrivare ai più recenti interventi normativi, come:

- il D.Lgs. 5 del 2010 che dà attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Un provvedimento volto a evitare la disparità di trattamento fra uomini e donne nel mondo del lavoro e teso a sradicare, in senso proprio, qualunque forma di discriminazione e di disparità ancora persistente¹⁷. Un

17 Nel dettaglio, il D.Lgs. 54 del 2010, prevede il divieto di discriminazione per ragioni legate al genere, allo stato di gravidanza, alla condizione di maternità o paternità [indipendentemente dal fatto che siano naturali o adottive]. Oltre alla parità nel diritto di accesso al lavoro, vengono poi assicurati anche: il diritto – a parità di mansioni – al medesimo trattamento economico e la mobilità verticale. Ha, inoltre, incluso fra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi

provvedimento che – fra i tantissimi interventi previsti a tutela delle lavoratrici – mira anche a eliminare il c.d. *gender pay gap*, ovvero l'ingiustificata disparità di trattamento economico di cui le donne sono spesso vittime¹⁸.

- la L. 124 del 2015 – *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, che, all'articolo 14, si occupa espressamente della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle PA. Questo l'*incipit* del comma 1: “le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa [...]”.

E così il comma 2: “le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica”. Si tratta di due commi di grandissima importanza dal momento che la maggiore difficoltà riscontrata dalle donne-lavoratrici è proprio quella di conciliare la dimensione familiare e quella lavorativa.

- Non da ultimo, non si può non considerare il più recente *Jobs Act* con il noto D.Lgs. 80 del 2015 – *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* – e

abbia rifiutato avance indesiderate e molestie sessuali (espresse, fisiche e/o verbali) e ha previsto la possibilità di sanzionare anche le discriminazioni indirette.

¹⁸ In particolare, i datori di lavoro che discriminano economicamente le lavoratrici sono punibili con l'ammenda da 250 a 1.500 euro.

con il D.Lgs. 151 del 2015 – *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*. Provvedimenti che – assieme alla Legge 190 del 2014 e alle Leggi 124 e 208 del 2015 – hanno introdotto importanti misure e agevolazioni a favore delle donne, come ad esempio:

a) la possibilità di avvalersi del congedo parentale per un lasso temporale più lungo (fino agli 8 anni dei bambini per il congedo pagato al 30% e fino ai 12 quello non retribuito) e di utilizzato anche frazionandolo in singole ore;

b) l'adozione di una particolare procedura telematica per la rassegnazione delle dimissioni volontarie che – di fatto – preclude in radice il perpetuarsi dell'odiosa pratica delle dimissioni in bianco (ovvero, delle finte dimissioni fatte firmare alle giovani donne al momento dell'assunzione e utilizzate successivamente in caso di gravidanza o matrimonio);

c) l'estensione dell'indennità di maternità anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps e garantita anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

d) la previsione del c.d. *voucher baby sitter* (ammontante a 600 euro mensili erogabili per sei mesi): un aiuto concreto alle lavoratrici dipendenti che – anziché usufruire del congedo facoltativo – riprendano il lavoro dopo la maternità;

e) la previsione di *un bonus bebè* (di 960 euro l'anno) alle famiglie (o alle mamme single, siano esse lavoratrici o disoccupate) per i bambini nati, o adottati, tra il 2015 e il 2017;

f) il riconoscimento del congedo obbligatorio di maternità come periodo che concorre al calcolo del premio di produttività aziendale¹⁹.

g) gli incentivi per i datori di lavoro che ricorrano al telelavoro per facilitare la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi.

h) e, non meno importante, la possibilità di congedi retribuiti (della durata massima di 3 mesi) di cui possono usufruire le dipendenti pubbliche e private che siano inserite in percorsi di protezione in quanto vittime di violenza.

Interventi, questi, dai quali traspare sia l'apertura verso nuovo modo di intendere la maternità e, in generale, la genitorialità (che non viene più vista come una "colpa" ed un demerito lavorativo) e sia un diverso riconoscimento dei diritti e del ruolo della donna.

Quanto, invece, alla normativa europea volta a promuovere la parità di trattamento in materia di occupazione, impiego, formazione e accesso a beni e ai servizi, si devono citare:

- la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra

¹⁹ Prima di tali interventi, infatti, quando una mamma usufruiva dei 5 mesi di congedo di maternità perdeva spesso la possibilità di partecipare, con i colleghi uomini, all'assegnazione del premio di produttività.

uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;

- e la più recente Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Non meno importanti, sono ovviamente i c.d. *strumenti di prevenzione*: dagli interventi formativi e di *coaching* diretti a sensibilizzare datori di lavoro e responsabili del personale nei riguardi di questi fenomeni, sino ai codici etici, ai codici di condotta e alle buone pratiche.

Strumenti che sono stati adottati anche in Italia e che si rivelano preziosi per orientare positivamente i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati.

Particolare importanza e valore hanno, poi, le iniziative come il Progetto *Le Femme* (finanziato con i Fondi Strutturali Europei) attraverso il quale – oltre a fornire attività di consulenza e un'ampia informativa sul ruolo delle donne nell'impresa – vengono promosse *best practices* avvalendosi della contrattazione di secondo livello.

1.4. Conclusioni. Tra proponimenti e primi bilanci

Provare a tirare le fila di un discorso come il nostro non è semplice, il rischio è quello di formulare una lettura parziale: eccessivamente pessimistica, laddove si considerino solo ed esclusivamente le tante criticità e difficoltà che ancora incontrano le donne, oppure, eccessivamente trionfalistica, laddove, invece, ci si lasci trascinare dai facili entusiasmi suscitati dalle attuali riforme.

Come spesso accade, in realtà, *in media stat virtus*.

Infatti, se è vero che il cammino per il pieno riconoscimento dei diritti delle donne, la loro equiparazione agli uomini in ambito lavorativo, la lotta alle discriminazioni di cui sono vittime, richiedono ancora molto impegno e molti sforzi, è altrettanto vero che in questi anni si sono raggiunti già dei primi importanti traguardi.

Del resto, il *Jobs Act* – pur con i suoi limiti e con le sue tante difficoltà applicative – ne è la riprova. Si tratta, invero, di una riforma che cerca di affrontare due aspetti nodali, ovvero: la bassa partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro e la difficoltà di conciliazione fra sfera professionale e familiare, una difficoltà alla quale è da imputarsi il preoccupante decremento del tasso di natalità nel nostro Paese.

Nel tentativo di proporre un primissimo “bilancio” sia delle contingenti condizioni delle donne lavoratrici, sia di quest’ultima riforma (ad un anno esatto dalla sua adozione), si può dire che gli interventi e le azioni correttive previste sono certamente meritevoli di condivisione e plauso. Ciononostante, la *vexata questio* ed il maggiore limite con il quale si deve far di conto sta nel fatto che molti dei diversi impulsi positivi previsti dal *Jobs Act* e da tutti gli interventi via via adottati in questi decenni di riforme attendono ancora di essere tradotti in prassi, dal momento che la loro realizzazione è subordinata all’effettivo reperimento delle necessarie risorse economiche.

