



Classificazione Decimale Dewey:

344.4501133 (23.) DIRITTO DEL LAVORO. DISCRIMINAZIONE NELL'OCCUPAZIONE. ITALIA

CORRADO MARVASI

LE DISCRIMINAZIONI NEL MONDO DEL LAVORO

Prefazione di

FRANCESCA FORLEO

Introduzione di

GIUSEPPE CASSANO

Premessa di

MARTA MARVASI

Postfazione di

LAURA NOTARIANNI

Contributo di

LAURA AMORETTI





©

ISBN
979-12-218-0732-5

PRIMA EDIZIONE
ROMA 25 MAGGIO 2023

A Emma Bruzzi

INDICE

- 9 Abbreviazioni ricorrenti
- 11 *Prefazione. Il giornalismo non è (ancora) un paese per donne*
di FRANCESCA FORLEO
- 13 *Introduzione. Una nuova frontiera di civiltà: l'antidiscriminazione*
di GIUSEPPE CASSANO
- 19 *Premessa. Un traguardo da conseguire*
di MARTA MARVASI
- 21 Capitolo I
Discriminazione: concetto ed estensione semantica del termine
- 49 Capitolo II
L'universo normativo
- 71 Capitolo III
I diritti della persona
- 111 Capitolo IV
Il rispetto del paradigma individuale

- 137 Capitolo V
Rilievo e caratteri della discriminazione
- 181 Capitolo VI
Il sessismo
- 213 Capitolo VII
I fenomeni vessatori nel nuovo contesto storico
- 241 Capitolo VIII
L'articolo 2087 e la disciplina della responsabilità datoriale
- 271 Capitolo IX
Tutele inibitorie e risarcitorie
- 303 Capitolo X
Funzioni ed esperienze di una Consigliera di parità
di LAURA AMORETTI
- 321 *Postfazione*
di LAURA NOTARIANNI
- 323 *Indice giurisprudenziale*
- 345 *Bibliografia*

ABBREVIAZIONI RICORRENTI

cap. = capitolo
Cass.= Cassazione civile
Cass. pen. = Cassazione penale
C.E.D.U.= Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali
CCNL = Contratto collettivo nazionale di lavoro
CDFUE = Carta dei diritto fondamentali dell'Unione europea
Corte EDU = Corte europea dei diritti dell'uomo
c.p.a. = Codice del processo amministrativo
Cons. St. = Consiglio di Stato
conv.= convertito
infra =in seguito
INPS = Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
OO.SS. = Organizzazioni sindacali
PA = Pubblica Amministrazione
Pret. = Pretura
r.c. = responsabilità civile
rdc = reddito di cittadinanza
RGPD = Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
s./ss. = seguente/seguenti
S.C. = Suprema Corte
sez. lav. = sezione lavoro
supra =sopra
T.A.R. = Tribunale amministrativo regionale
TCE = Trattato della Comunità europea

Trib. = tribunale

vers. it. = versione italiana

UE = Unione europea

UNAR = Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali

u.p. = ultima parte

ut supra = come sopra

RIVISTE:

Cass. pen. = Cassazione Penale

CED Cass. pen. = Centro Elaborazione Dati Cassazione penale

Danno resp. = Danno e responsabilità

Dir. fam. e pers. = Diritto di famiglia e delle persone

Dir. giust. = Diritto e giustizia

Dir. rel. ind. = Diritto delle relazioni industriali

Foro amm. = Foro amministrativo

Foro amm. T.A.R., = Foro amministrativo tribunali amministrativi regionali

Foro it. = Foro italiano

Foro nap. = Foro napoletano

Giur. cost. = Giurisprudenza costituzionale

Giur. it. = Giurisprudenza italiana

Giur. merito = Giurisprudenza di merito

Giust. civ. = Giustizia civile

Giust. civ. Mass. = Giustizia civile, Massimario annotato delle Cassazione

Guida dir. = Guida al diritto

Lav. giur. = Lavoro nella giurisprudenza

Not. giur. lav. = Notiziario di giurisprudenza del lavoro

Orient. giur. lav. = orientamenti della giurisprudenza del lavoro

Resp. civ. prev. = Responsabilità civile e previdenza

Riv. crit. dir. lav. = Rivista critica di diritto del lavoro

Riv. dir. agr. = Rivista di diritto agrario

Riv. dir. ind. = Rivista di diritto industriale

Riv. dir. lav. = Rivista italiana del diritto del lavoro

Riv. giur. ed. = Rivista giuridica dell'edilizia

Riv. giur. sarda = Rivista giuridica sarda

Riv. it. dir. pubbl. com. = Rivista italiana di diritto pubblico comunitario

Riv. not. = Rivista del notariato

PREFAZIONE

IL GIORNALISMO NON È (ANCORA) UN PAESE PER DONNE

Genere, età, provenienza, bellezza, persino talento: se è troppo, può diventare fonte di discriminazione. Nelle storie di marginalizzazione nel mondo del lavoro, però, è soprattutto il genere femminile a pagare il prezzo più alto, come ben si capisce dalle statistiche nazionali Istat, sul mercato del lavoro e da alcuni studi sulla professione giornalistica. Una ricerca del 2022 della società di consulenza e comunicazione L45 rileva che quasi un giornalista su due (ne sono stati intervistati centinaia nel corso di 12 mesi) ritiene che non siano state attuate azioni concrete per migliorare la parità di genere all'interno delle redazioni che sono dirette nell'86% dei casi da uomini per quel che riguarda i quotidiani, nel 77% nei settimanali e nel 63% nei mensili. La maggior parte delle professioniste e dei professionisti intervistati pensa che il giornalismo sia particolarmente indietro rispetto ai cambiamenti della società e, quindi, della parità di genere. Il sito di Giulia Giornaliste, l'associazione che fu tra le promotrici, nel 2017, del "Manifesto di Venezia per il rispetto della parità di genere nell'informazione", pubblica ogni settimana una rassegna "sui generis" in cui si dà atto del numero di firme maschili e femminili sulle prime pagine di 15 quotidiani nazionali: la proporzione delle firme di donne è circa di un articolo su tre.

Il dato quantitativo più drammatico nel nostro paese, però, è quello fornito da Istat rispetto al tasso di occupazione femminile: lo scorso anno le donne occupate nella fascia di età 20-64 anni sono state meno

di 9 milioni, poco più di una ogni due. Lo stesso indicatore per gli uomini è pari al 74,7%, circa 20 punti percentuali più alto. Questi dati medi mascherano situazioni territoriali molto differenti. Da un lato ci sono le regioni Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta con tassi di occupazione femminili oltre il 70%, seguite da Emilia-Romagna, Toscana e Friuli-Venezia Giulia dove sono circa due su tre le donne occupate. Dall'altro lato si trovano Campania, Sicilia, Calabria e Puglia dove il tasso di occupazione non supera il 38% con circa una lavoratrice ogni tre. Questa differenza territoriale è però caratterizzata dal fatto che in tutte le Regioni le donne hanno sempre una minore probabilità degli uomini di essere occupate. Quindi le disuguaglianze di genere si sommano a quelle territoriali. E, se tornando al giornalismo, il 56% di colleghe e colleghi intervistati sostiene che la mancanza di parità è un problema anche per la qualità dell'informazione, nel resto del mercato del lavoro, la mancata occupazione delle donne è un problema che riguarda tutti non solo per ovvi motivi etici e di giustizia sociale ma, anche per questioni economiche. Più disuguaglianza comporta meno benessere, più povertà e costi per la collettività. Al contrario, più occupazione femminile avrebbe conseguenze positive sia dirette sia indirette: più donne che lavorano possono contribuire alla crescita della società.

FRANCESCA FORLEO
*Consigliera nazionale di parità
della Federazione della stampa italiana*

INTRODUZIONE

UNA NUOVA FRONTIERA DI CIVILTÀ: L'ANTIDISCRIMINAZIONE

Oggi il principio di eguaglianza ha preso indubbiamente piede nei rapporti quotidiani ed istituzionali, parlandosene molto e pretendendosi l'applicazione con una frequenza inusuale riguardo ad un passato non tanto lontano. Si tratta di un termine che coinvolge ogni sorta di relazione, anche di quelle dove un tempo prevaleva una figura, per lo più patriarcale, che determinava gli indirizzi della famiglia, trasformandosi in ambito lavorativo in situazioni gerarchiche a carattere schiettamente "padronale". Un tale contesto non consentiva un costruttivo dialogo, visto che tutto ruotava attorno ad assetti di evidente significato verticistico.

Un costume, basato su steccati tra persone per ruoli e funzioni, pervadeva il diritto e su di esso si appoggiavano i legami domestici e professionali nel loro complesso. La vita scorreva in maniera semplice, dandosi all'esperienza degli adulti ed a chi deteneva il comando o la responsabilità di un dato nucleo un compito direttivo, da non porre in discussione. È di certo che ambiti così impostati non autorizzassero una proficua interazione dialogica e che la collaborazione ne uscisse sacrificata.

Se questa è una scontata premessa, lo è però d'ordine generale ed altrettanto generalmente accettata, non ritenendo che, quand'anche così delineati, gli aggregati umani si siano nei fatti mai potuti reggere su un modello tanto rigido e neppure su divisioni tanto distinte da non consentire un "sano" contraddittorio, poiché la sopravvivenza stessa della

società dipende dal vicendevole sostegno e dalla considerazione del pensiero altrui, all'infuori del quale non è concepibile alcun miglioramento, né del singolo e né della collettività.

Un conto sono infatti le regole anche consuetudinarie ed altro è l'adattamento che ad esse viene cucito addosso. Ciò comporta che pure nell'epoca attuale - ove, come si diceva, l'eguaglianza, enunciata solennemente attraverso leggi e decreti a non finire, sembra primeggiare in ogni sede e quadro circostanziale - innumerevoli sono le situazioni di degrado morale, alcune agli onori della cronaca, nelle quali i valori del libero e paritario confronto sono calpestati dalla soverchieria di un individuo (o gruppo di individui) su un altro, al punto che quello (il degrado) sembra il criterio cui è necessario adeguarsi.

Nell'assuefazione non vi è però nulla di normale, determinandosi con essa la mancanza di rispetto della dignità di persone, solitamente bisognose o fragili, indotte a recedere o sottostare alle prepotenze di chi esercita o ritiene di poter esercitare la propria supremazia sul gruppo.

Alla fine, se vi è un precetto desumibile da quanto detto è che, prima ancora delle leggi, deve essere l'equilibrio a governare le condotte umane, e che, ovunque esso imperi, le medesime leggi vi si conformano in maniera che il decoro venga assicurato a tutti, senza distinzione alcuna di genere, di lingua, di provenienza territoriale, di idee, di etnia, di religione, di orientamenti od aspetti di alcuna indole.

Ed è proprio qui, ossia all'interno di una condizione che ci riporta all'"essenzialità dell'essere", che troviamo la profonda *ratio* del principio di cui si discute nel libro: l'esigenza che ad ognuno sia riservato il medesimo trattamento e, soprattutto, siano concesse le medesime opportunità, sottolineandosi la profonda differenza che intercorre fra l'una e l'altra locuzione, non potendosi dubitare della staticità insita nella prima (il pari trattamento) a fronte del dinamismo evolutivo che contraddistingue la seconda (le pari opportunità).

Solo uno Stato democraticamente avanzato è all'altezza di fornire ai cittadini, indipendentemente dalla loro condizione personale ed economica e quindi dai loro mezzi e risorse, un apparato di strumenti idonei a consentirne l'inserimento nel tessuto sociale, per ammetterli a sviluppare e godere delle proprie capacità. Il mondo del lavoro è lo scenario ove tali potenzialità possono trovare la loro naturale

manifestazione, sì da offrire al principio di eguaglianza il suo sostanziale compimento.

Non che non debbano esserci differenziazioni, ma sono gli steccati, di cui si diceva, ad impedire l'apporto comunicativo, indispensabile al progresso armonico di ogni compagine, dalla familiare, per consentire ai genitori il compito educativo e di crescita dei figli, alla lavorativa in vista di una migliore organizzazione e produttività dell'impresa. In definitiva, va perseguito l'annullamento non dei ruoli, bensì di quei solchi in grado di bloccare la partecipazione dei singoli componenti alla vita della struttura; partecipazione cui tutti, compatibilmente con le acquisite attitudini ed esperienze, devono invece essere invitati.

Muovendosi nell'appena descritta direttiva, si persegue l'obiettivo, nel macro come nel micro cosmo aziendale, di accordare a ciascun prestatore le chance occupazionali consone alle proprie aspettative, senza dover obbedire a paradigmi che esolino dal rispetto delle pertinenti mansioni e dei valori individuali, di volta in volta riferibili allo specifico momento storico e "geografico". Ed è questo, ovvero il variare nel tempo e nello spazio delle abitudini e delle mentalità, un altro inscindibile profilo che si lega al tema dell'antidiscriminazione, essendo fin troppo ovvio che nessuno può essere emarginato a causa delle tradizioni, del patrimonio culturale, delle ideologie o degli indirizzi politici e/o sindacali, maturati con gli studi, le riflessioni o le esperienze vissute.

Una trattazione a parte meritano il sesso ed il suo orientamento, su cui si fa un gran parlare, tanto da divenire occasione, non solo di dibattito, ma viepiù di parossistico esibizionismo allorché si reputi che il modo di viverli si diversifichi dall'ordinario. Ma noi riteniamo che non vi sia nulla di straordinario nell'intimità sessuale che ognuno può ben sperimentare secondo le proprie tendenze. La straordinarietà, in definitiva, non è nella natura, che non fa figli e figliastri, ma solo nell'impostazione di chi si proponga come "diverso" per emergere dall'anonimato o cercare di non sprofondarvi; questo atteggiarsi è ormai assunto a prassi ordinaria nel settore dello spettacolo televisivo e cinematografico: un settore che è uno spaccato del più ampio e variegato universo lavorativo.

A proposito di natura, è ben risaputo come nell'antica Grecia l'amore non conoscesse confini, ben ammettendosi le relazioni tra donne

(Saffo ce ne offre l'esempio), come tra uomini (nel Simposio si ammette altresì l'iniziale, pur mitologica, esistenza degli androgini accanto al genere maschile ed a quello femminile). Certo, non si pretende che la liberalizzazione da stereotipi avvenga tramite vette poetiche o filosofiche, ma neppure la spettacolarizzazione fuori luogo per metodi ed occasioni.

Per il resto, la legge italiana, oltre (e innanzitutto) della Unione europea, fin troppo chiaramente proibisce qualsiasi comportamento ghettizzante fondato sulla differenza di genere o, come or ora si diceva, di orientamenti sessuali. Non può negarsi che le donne abbiano raggiunto un livello, nelle istituzioni e nelle professioni intellettuali e non, che col passato non ammette confronti, almeno nel nostro Paese. Basti pensare, fra le tante, alla Dott. Giorgia Meloni, da poco nuovo Premier, nonché alla Dott. Margherita Cassano, Primo Presidente della Cassazione e, restando nella magistratura, a quante figure femminili si trovano ai suoi vertici e lo stesso può dirsi per l'avvocatura, constatando nel contempo come attività prettamente materiali, un tempo prerogativa maschile, siano oggi svolte da appartenenti al "gentil sesso". Qui si apre il tema delle quote rosa, che nel testo trova il suo spazio argomentativo.

La conclusione è che il merito deve prevalere, senza distinzioni di specie, prese viceversa spesso a pretesto per "accantonare" soggetti che si stimano concorrenti o, come suole oggi dirsi con un anglicismo, competitor ad una carica o ad un premio che si vuole riservare a sé. Non di rado, poi, la presa di mira di un collega o di un subordinato ha come proposito il semplice divertimento, vale a dire il puro piacere di mortificare chi si stimi debole o attaccabile per un difetto, quando non addirittura per una disabilità: può allora assistersi a scene ancor più disarmanti che se queste avessero come protagonisti minorenni, dediti all'uscita da scuola o durante le lezioni a bersagliare un coetaneo per intimorirlo, per assoggettarlo, anche qui per scopi di lucro o per svago, per "noia", o per i più futili motivi.

Ecco, in contesti di questo tipo, fare ingresso nelle relazioni tra compagni di lavoro fenomeni – aventi una derivazione linguistica anglofona – i quali, nelle caratteristiche identificative, sono il più delle volte tra loro indistinguibili alla luce degli accadimenti portati all'esame del giudice. Parliamo del mobbing, del bullismo, dello straining, del gasinghting, del burnout, del bum out, ecc., che sono entrati nel lessico

ordinario e giuridico, pur se, come categoria normata non ne esiste alcuna.

Solo la giurisprudenza, in ordine alla prima (mobbing) e alla terza (straining), ha fornito le sue indicazioni in termini di intensità pervasiva, a parte la loro capacità di degenerare in fattispecie delittuose, punite ai sensi dell'art. 612-*bis* c.p. ovvero dell'art. 572 c.p., a seconda del contesto in cui le condotte vanno ad inserirsi. Un elemento, comunque, le accomuna per quanto riguarda la materia lavoristica, ossia l'umiliazione della vittima che viene estraniata dalle dinamiche che si svolgono all'interno dell'impresa sì da precluderle, oltre alla fattiva condivisione degli eventi, la progressione di carriera.

Il nostro legislatore è, si può dire, rimasto "sorpreso" da questo mutamento di costumi che – va rimarcato – viaggia sia in positivo (laddove si cerca di ottenere il riconoscimento degli inalienabili diritti senza distinzioni di sorta), che in negativo (laddove emerge l'intento d'imporre detto riconoscimento attraverso inaccettabili forme espressive che offendono il senso del pudore e della riservatezza).

La "sorpresa" ha comportato un susseguirsi e sovrapporsi di innumerevoli e frastagliati interventi normativi, a fronte dei quali il cittadino non può riconoscersi come naturale destinatario dei comandi che vi sono contenuti. Da qui l'esigenza, che si ravvisa improcrastinabile, di procedere all'elaborazione di un testo unico comprensivo dei principi cui attenersi per quel traguardo di civiltà che è la lotta alla discriminazione, ovunque, comunque, in qualsiasi maniera e forma essa si concretizzi.

GIUSEPPE CASSANO

*Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche
di Roma e Milano della European School of Economics*

PREMESSA UN TRAGUARDO DA CONSEGUIRE

Un nuovo linguaggio si è impossessato dei rapporti quotidiani e di quelli istituzionali ad ogni livello, percorrendo con i concetti che esprime gli orientamenti della giurisprudenza e le iniziative del legislatore. Tutto pare volgere verso un unico obiettivo: combattere la discriminazione, un vocabolo che compare sempre più frequentemente e in contesti che possono sorprendere qualora non ci si adegui al nuovo indirizzo. Non mancano, quindi, riferimenti al concetto in parola, né discorsi delle più alte cariche dello Stato, come della Chiesa. A tale ultimo proposito, non è molto che Papa Francesco, in occasione di una intervista rilasciata nel gennaio del corrente anno alla *Associated Press*, esprimendosi sull'omosessualità, ha dichiarato che: «Siamo tutti figli di Dio e Dio ci ama come siamo», volendo in tal modo comunicare come non vadano fatte distinzioni all'interno dell'imperfetto panorama umano. Nella ricorrenza dell'8 marzo, il Capo dello Stato ha posto la misoginia «all'origine di tutte le discriminazioni che, nei secoli fino ad oggi, si sono manifestate, a ogni latitudine, contro le donne», menzionando, altresì, le violenze alle quali le stesse sono sottoposte e così: mutilazioni, aggressioni sessuali, matrimoni indotti anche per bambine, «impedimenti allo studio, al lavoro, alla carriera, al voto e alla partecipazione politica».

Nel medesimo intervento, il Presidente Mattarella ha ricordato le proteste che in molti Paesi – nei quali al genere femminile vengono

negati i fondamentali diritti della persona – hanno sensibilizzato l'opinione mondiale portando alla luce situazioni inenarrabili, contrarie ad ogni principio di civiltà.

Altrove, proprio là ove la civiltà sembra radicata, non fanno, purtroppo, difetto episodi gravemente discriminatori, sicché la lotta a tale fenomeno interessa l'intero globo, nel senso che, in maniera più o meno intensa, esso occupa – e deve occupare – l'attenzione di chi ha il governo della cosa pubblica.

Tra i suoi modi più odiosi figura l'isolamento dell'individuo per motivi fondati sulla differenza di razza ed etnia. Il tema si lega ai flussi migratori che hanno interessato fin dai primordi il genere umano, ma che nell'attuale assetto socio-politico creano delicatissimi problemi di comunicazione fra gli Stati più avanzati, perdendosi così di vista la tragicità di tali disperate traversate su improvvisati barconi che hanno ormai assunto l'aspetto di autentici "esodi". Al riguardo, mentre l'Italia è in primo piano interessata, non fosse altro che per la posizione geografica, ad un dialogo costruttivo, l'Unione europea non pare ancora avere assunto una definitiva posizione.

Il danno che in tal modo si determina è di perdita in termini di vite umane (migliaia e migliaia), ma, "speculativamente" parlando, di mancato ingresso di manodopera e di privazioni occupazionali per quanti, abbandonando i loro lidi, cercano su altre sponde delle chance per sé e per le proprie famiglie. Il razzismo, pertanto, ha conseguenze nefaste da ogni punto di vista, pure lavorativo, rivelandosi poi quotidianamente nelle ordinarie relazioni fra colleghi o con i vertici delle imprese.

Molta strada è stata fatta ma molta ancora deve essere percorsa e ciò non solo per il raggiungimento delle pari opportunità fra uomini e donne, come ha puntualmente osservato Mattarella, bensì per abbattere ogni forma di discriminazione e di esclusione dell'essere umano dal contesto in cui vive. Il lavorativo è ambiente di assoluta pregnanza esistenziale, poiché consente all'individuo il perseguimento delle sue potenzialità, fornendogli il senso di autonomia ed indipendenza economica e, ancor prima, di appagamento delle personali aspirazioni.

MARTA MARVASI
Generazione Z