

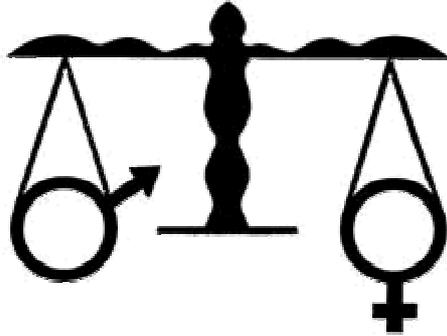
PARI OPPORTUNITÀ



LAB Diritto pubblico
Elisabeth Falser
Lisa Prazeller
Verena Tutzer

La ricerca sugli argomenti sopra elencati dovrà essere svolta secondo i seguenti criteri:

- 1) Raccolta della principale normativa di riferimento a livello internazionale e nazionale
- 2) Ricerca di significativi casi giurisprudenziali
- 3) Rassegna stampa sull'argomento



(1) PRINCIPALE NORMATIVA DI RIFERIMENTO A LIVELLO INTERNAZIONALE E NAZIONALE

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 2000)
(stralcio)

Articolo 21

Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Articolo 23

Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.



(2) SIGNIFICATI CASI GIURISPRUDENZIALI

Sentenza Abrahamsson, causa C – 407/98

Commento alla sentenza

La causa C-409/95 vede opposti Katarina Abrahamsson, Leif Anderson contro Elisabet Folgelqvist.

Il 3 giugno 1996 L'Università di Göteborg in Svezia, bandisce un concorso per la cattedra di professore in scienza dell'idrosfera. Nel bando si precisa che la nomina contribuisce a promuovere l'uguaglianza tra i sessi nella vita professionale e che in base alla legge sull'uguaglianza svedese, è possibile applicare una discriminazione positiva.

Al concorso prendono parte otto candidati tra i quali le signore Abrahamsson, Destouni e Elisabet Folgelqvist e il Signor Leif Anderson.

Al primo scrutinio Anderson ottiene cinque voti mentre la Signora Destouni tre voti; al secondo scrutinio, tenendo conto dei meriti scientifici e del regolamento sulla discriminazione positiva, la commissione assegna due voti a Anderson e sei voti alla Signora Destouni proponendola come vincitrice del concorso.

Anderson si classifica al secondo posto seguito dalla Signora Folgelqvist.

Dopo la rinuncia della Signora Destouni, il rettore riconvoca la commissione chiedendo un esame delle altre candidature facendo sempre fede all'obiettivo della parità dei sessi.

La commissione afferma che i criteri sulla parità dei sessi sono già stati presi in esame, e la disparità tra il Signor Anderson e la Signora Folgelqvist è troppo elevata per dare una preferenza a quest'ultima.

Il 18 novembre 1997 il rettore nomina la Signora Folgelqvist vincitrice del concorso in base al regolamento dell'Università sulla parità dei sessi e al regolamento sulla discriminazione positiva.

A questo punto il signor Anderson e la Signora Abrahamsson impugnano il provvedimento.

Il tribunale stabilisce che Anderson e Folgelqvist sono i candidati più idonei ma che il primo è nettamente superiore per i meriti scientifici, alla seconda. Il tribunale si rivolge alla Corte di giustizia per sapere come comportarsi in merito al regolamento sulla discriminazione positiva e se questo è compatibile con la direttiva comunitaria.

La Corte di Giustizia afferma che:

· L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 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, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, e l'art. 141, n. 4, CE ostano ad una normativa nazionale in forza della quale un candidato ad un posto nel pubblico impiego appartenente al sesso sottorappresentato ed in possesso di qualifiche sufficienti per ricoprire tale posto debba essere scelto con preferenza rispetto ad un candidato dell'altro sesso, che sarebbe stato designato in assenza di tale normativa, qualora tale misura sia necessaria affinché ad ottenere la nomina sia un candidato del sesso sottorappresentato e la differenza tra i meriti dei candidati non sia di rilevanza tale da dar luogo ad una violazione del criterio di obiettività che deve essere osservato nelle assunzioni.

· L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva 76/207 e l'art. 141, n. 4, CE ostano ad una normativa nazionale del tipo anzidetto anche nel caso in cui essa trovi applicazione esclusivamente alle selezioni volte ad assegnare un numero di posti preventivamente determinato nonché ai posti creati nell'ambito di un programma speciale adottato da un singolo istituto di insegnamento superiore, programma che autorizzi l'applicazione di misure di discriminazione positiva.

· L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva 76/207 non osta ad una regola giurisprudenziale nazionale in forza della quale ad un candidato appartenente al sesso sottorappresentato può essere accordata la preferenza rispetto ad un concorrente dell'altro sesso, sempreché i candidati posseggano meriti equivalenti o quasi equivalenti, qualora le candidature siano oggetto di un esame obiettivo, che tenga conto della singola situazione personale di tutti i candidati.

· La valutazione della compatibilità delle regole nazionali che introducono una discriminazione positiva nelle assunzioni nel settore dell'insegnamento superiore non può dipendere dal livello del posto da ricoprire.

Sentenza Silke-Karin Mahlburg, causa C-207/98

Commento alla sentenza

La sentenza Silke-Karin Mahlburg del 3 febbraio 2000 vede opposti la signora Silke-Karin Mahlburg e il Land Mecklenburg-Vorpommern.

La signora Mahlburg è un'infermiera che svolge la sua attività a tempo determinato. Il 1 giugno 1995 presenta la sua candidatura per ricoprire un posto a tempo indeterminato. L'impiego, presso la sala operatoria, è a turni e prevede la preparazione e controllo, secondo le istruzioni, di tutti gli oggetti sterilizzati e dei medicinali necessari alle operazioni nonché presentazione degli strumenti nel corso dell'operazione.

Quando presenta la propria candidatura la ricorrente era in stato di gravidanza, accertato il 6 aprile 1995. Il 13 luglio 1995 ne informava per iscritto il suo datore di lavoro,

A seguito di tale lettera l'ospedale, per conformarsi al Mutterschutzgesetz (legge sulla tutela delle madri), procede ad un trasferimento interno. A partire da quel momento e fino al termine del suo contratto di lavoro a durata determinata, la ricorrente non era più impiegata come infermiera in sala operatoria, ma veniva assegnata ad altre attività di infermiera, vale a dire ad attività che non comportassero un rischio di infezione.

Il 18 settembre 1995, l'ospedale decise di non accogliere la candidatura della signora Mahlburg motivando che la Mutterschutzgesetz vieta espressamente ai datori di lavoro di impiegare donne incinte in settori che le espongono all'influenza dannosa di sostanze nocive come, ad esempio, una sala operatoria.

La signora Mahlburg ricorre all'Arbeitsgericht Rostock (Tribunale del lavoro di Rostock), facendo valere che il rifiuto di concludere un contratto di lavoro a durata indeterminata e i relativi motivi costituivano una discriminazione illegittima fondata sul sesso. L'Arbeitsgericht di Rostock respinge la domanda della signora Mahlburg poiché la decisione di non stipulare il contratto in questione è dovuta a disposizioni del Mutterschutzgesetz.

Anche il Landesarbeitsgericht si dimostra d'accordo con l'Arbeitsgericht, ma manifesta dubbi riguardo alla compatibilità della legislazione tedesca con l'art. 2 della direttiva comunitaria. La direttiva comunitaria dispone, infatti, all'art. 2



Sentenza Marschall causa C-409/95

Commento

La causa C-409/95 vede opposti il Signor Hellmut Marschall e il Land Renania settentrionale-Vestfalia.

Il Signor Hellmut Marschall è un insegnante di ruolo alle dipendenze del Land Renania settentrionale- Vestfalia. L'8 febbraio 1994 presenta la propria candidatura per la promozione presso il Centro Scolastico della città di Schwerte.

L'autorità competente gli comunica che intende attribuire il posto ad una candidata donna. Secondo lo Statuto del Personale del Land, le donne, nell'ambito della promozione ad un posto, debbono avere la precedenza a parità di idoneità, competenza e prestazioni professionali, salvo che non prevalgano motivi a favore del candidato di sesso maschile.

Il Signor Hellmut Marschall oppone ricorso chiedendo di ingiungere al Land di Renania di promuoverlo al posto.

Il tribunale tedesco si rifà alla sentenza Kalanke (causa C-450/93) secondo la quale la precedenza concessa alle donne in ambito lavorativo può costituire una discriminazione a scapito del candidato maschile.

Il procedimento è sospeso e viene chiesto alla Corte di Giustizia Europea di interpretare la direttiva comunitaria relativa al principio di parità di trattamento tra uomini e donne per l'accesso e la promozione professionale.

La Corte Europea prende atto della sentenza Kalanke, secondo la quale concedere preferenza alle donne in campo lavorativo potrebbe dare adito ad una discriminazione, ma afferma altresì che le donne sono vittime di stereotipi, che inducono ad assumere o promuovere di preferenza un soggetto maschile, perché si sa che quest'ultimo non interromperà mai la propria carriera per una gravidanza o per l'allattamento.

Il fatto che due candidati di sesso diverso abbiano pari qualificazione non implica che essi abbiano pari opportunità.

La Corte si esprime affermando che ".in caso di promozione, le donne che hanno una qualifica pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile godono, salva restando la clausola di riserva, di un trattamento preferenziale nei settori nei quali sono in numero inferiore rispetto agli uomini, poiché tale norma può contribuire a controbilanciare gli effetti dannosi, per i candidati di sesso femminile, degli atteggiamenti e dei comportamenti sopra descritti e a ridurre così le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale."

Tuttavia, in base alla sentenza Kalanke, non si può garantire alle donne la precedenza assoluta e incondizionata senza rischiare di creare discriminazione.

La corte, pronunciandosi sulla questione postale dal tribunale tedesco, stabilisce che, sull'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, in caso di pari qualifica di candidati di sesso diverso, dà la precedenza alle donne nei settori di attività dove le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi per la scelta del candidato maschile. Ai candidati di sesso maschile si deve garantire un esame obiettivo, senza tenere conto della precedenza concessa al sesso femminile, ma tali criteri non devono essere discriminanti nei confronti delle donne.

Sentenza Debra Allonby causa C-256/01

Commento

La controversia vede opposti la sig.ra Allonby, che lavora come docente all'Accrington & Rossendale College, la società Education Lecturing Service, trading as Protocol Professional (l'«ELS») e il Secretary of State for Education and Employment (Segretario di Stato alla Pubblica Istruzione e al Lavoro) in merito ad una pretesa di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile. Infatti l'articolo 141, n. 1 Unione Europea prevede che: "ciascuno Stato membro assicuri l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"

La sig.ra Allonby ha insegnato al College come docente nel settore della tecnologia per ufficio dal 1990 al 1996. La docente era assunta con un contratto a tempo parziale.

I 341 docenti a tempo parziale godevano, per legge, di un trattamento uguale o equivalente a quelli a tempo pieno in particolare in materia pensionistica .

Nel 1996 il college, per ridurre le spese nei confronti dei 341 docenti a tempo parziale, decise di cessare o non rinnovare i loro contratti di lavoro e di avvalersi delle prestazioni di tali docenti come prestatori esterni di servizi. Ciò è avvenuto nel caso della sig.ra Allonby, il cui contratto di lavoro non veniva rinnovato a decorrere dal 29 agosto 1996 e a cui veniva offerta una nuova assunzione attraverso l'ELS.

L'ELS operava come agenzia, gestendo una banca dati di docenti. I college potevano ricorrervi per incarichi di insegnamento, designando la persona interessata per via nominativa, se lo desideravano. In questo modo la Sig.ra Allonby e altri suoi colleghi diventavano lavoratori autonomi perdendo benefici sulla malattia e possibilità di carriera

La sig.ra Allonby, sostenuta dal suo sindacato, e, nell'ambito del ricorso in appello, dall'Equal Opportunities Commission (Commissione per le pari opportunità), avviava un procedimento contro il college al fine di ottenere il pagamento di un'indennità per licenziamento economico e del risarcimento dei danni per licenziamento ingiustificato nonché per discriminazione indiretta fondata sul sesso conseguente al licenziamento stesso. Inseguito chiederà che il proprio compenso sia equiparato a quello di un docente uomo che lavora a tempo pieno presso il college.

La docente fa anche rilevare che come lavoratrice autonoma non avrebbe diritto ad una pensione e questo costituisce un' ulteriore discriminazione nei suoi confronti rispetto ai colleghi assunti a tempo pieno dal college.

Dopo innumerevoli sentenze, la Court of Appeal (England & Wales) si rivolge alla Corte Europea che così sentenzia:

1) In circostanze come quelle di cui alla causa principale, l'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna il cui contratto di lavoro con un'impresa non sia stato rinnovato e che sia subito messa a disposizione del suo precedente datore di lavoro con l'intermediazione di un'altra impresa per fornire le stesse prestazioni non ha il diritto di avvalersi, nei confronti dell'impresa intermediaria, del principio della parità di retribuzione ponendo a raffronto la retribuzione percepita per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

2) L'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna che si trovi in una situazione quale quella di cui alla causa principale non ha il diritto di avvalersi del principio della parità di retribuzione al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico professionale per insegnanti, istituito da una normativa statale, al quale possono iscriversi solamente gli insegnanti titolari di un contratto di lavoro subordinato, prendendo a confronto la retribuzione, comprensiva di tale diritto di iscrizione, percepita per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

3) In mancanza di qualsiasi giustificazione obiettiva, il requisito, fissato da una normativa statale, di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico per insegnanti non è applicabile qualora si dimostri che tra gli insegnanti, che sono lavoratori ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE e che possiedono tutti gli altri requisiti per l'iscrizione, una proporzione considerevolmente più ridotta di donne che di uomini è in grado di soddisfare il detto requisito. La qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del citato articolo se la sua indipendenza non è fittizia.

4) L'art. 141, n. 1, CE deve essere interpretato nel senso che, quando si tratti di una normativa nazionale, l'applicabilità della detta norma nei confronti di un'impresa non è subordinata alla

condizione che il lavoratore interessato possa essere paragonato ad un lavoratore dell'altro sesso che è o è stato assunto dallo stesso datore di lavoro e che ha ricevuto, per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore, una retribuzione più elevata.



Sentenza Bilka Causa C-170/84

Commento

La causa vede opposti una catena di supermercati tedeschi, la Bilka, e sig.ra Karin Weber von Hartz, dipendente della stessa catena.

La sig.ra Weber ha lavorato alle dipendenze della Bilka in qualità di commessa, dal 1961 al 1976.

Dopo aver prestato servizio a tempo pieno, ella decide di lavorare ad orario ridotto dal 1 ottobre 1972 sino alla fine del rapporto di lavoro.

Poiché non ha maturato un periodo minimo di 15 anni a tempo pieno, ella si vede rifiutare dalla Bilka la concessione della pensione aziendale. Infatti, la Bilka ha istituito una pensione aziendale per i propri dipendenti, ma secondo il testo in vigore dal 26 ottobre 1973, i dipendenti ad orario ridotto sono ammessi a fruire di detto regime solo qualora abbiano lavorato a tempo pieno per almeno 15 anni su un periodo complessivo di 20 anni.

La sig.ra Weber contesta dinanzi ai giudici tedeschi del Tribunale del Lavoro la legittimità del rifiuto opposto dalla Bilka.

Inoltre la sig.ra Bilka sostiene che il regime delle pensioni aziendali viola il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sancito dall'art. 119 del trattato CEE..

Secondo la Weber, il requisito del periodo minimo di lavoro a tempo pieno per l'attribuzione della pensione aziendale discrimina le donne, le quali, per potersi occupare della famiglia e dei figli, sono più facilmente indotte a scegliere il lavoro ad orario ridotto di quanto non facciano i loro colleghi uomini.

La Bilka controbatte affermando che la scelta del periodo minimo per ottenere la pensione aziendale è stata dettata da esigenze economiche e che, confrontando le statistiche, alla Bilka risultava che l'81,3% delle pensioni aziendali corrisposte fino al 1980 era andato al personale femminile, mentre quest'ultimo rappresenta solo il 72% del personale in servizio. Questi dati dimostrerebbero l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso..

Il Tribunale del Lavoro sospende il procedimento e lo sottopone alla Corte di Giustizia ponendo le seguenti questioni:

1) se sia ravvisabile una violazione dell'art. 119 del trattato Cee, costituente una discriminazione indiretta, nel fatto che un'impresa di grandi magazzini, che occupa prevalentemente personale femminile, escluda coloro che prestano servizio ad orario ridotto dal beneficio del regime pensionistico aziendale nonostante che questa esclusione colpisca sproporzionatamente il personale femminile più di quello maschile.

2) in caso di soluzione affermativa della prima questione:

a) se l'impresa possa giustificare questa discriminazione sostenendo che essa aspira ad occupare il minor numero possibile di dipendenti ad orario ridotto, mentre l'interesse dell'impresa non impone una siffatta politica del personale nel settore dei grandi magazzini.

b) se l'impresa debba organizzare il proprio regime pensionistico tenendo adeguato conto delle difficoltà particolari incontrate dai dipendenti che hanno carichi di famiglia per soddisfare le condizioni di attribuzione della pensione aziendale.

La corte, pronunciandosi sulle questioni sottoposte dal tribunale del lavoro tedesco dichiara:

1) un'impresa di grandi magazzini che escluda i dipendenti ad un orario di lavoro ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del trattato Cee, qualora detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, salvo che l'impresa non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

2) a norma dell'art. 119, un'impresa di grandi magazzini può giustificare l'adozione di una politica salariale che comporti l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale indipendentemente dal loro sesso, sostenendo che essa mira ad occupare il minor numero possibile di siffatti lavoratori, qualora sia accertato che i mezzi scelti per raggiungere tale obiettivo rispondono ad un'oggettiva esigenza dell'impresa, sono idonei a raggiungere l'obiettivo in questione e sono a tal fine necessari.

3) l'art. 119 non ha l'effetto di obbligare il datore di lavoro ad organizzare il regime pensionistico aziendale da lui istituito per i propri dipendenti in modo da tener conto delle particolari difficoltà incontrate dai dipendenti sui quali incombono obblighi familiari nel soddisfare le condizioni cui è subordinato il diritto alla relativa pensione.

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità

La corte pronunciandosi sulla sentenza dichiara

L'art. 2, nn. 1 e 3, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 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, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, osta al rifiuto di assunzione di una donna incinta per un posto a durata indeterminata a causa di un divieto di lavoro previsto dalla legge connesso a tale stato che impedisca, fin dall'inizio e per la durata dello stato di gravidanza, il suo impiego in detto posto.

SENTENZA N. 422
ANNO 1995

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente -
Prof. Antonio BALDASSARRE Giudice -
Prof. Vincenzo CAIANIELLO Giudice -
Avv. Mauro FERRI Giudice -
Prof. Luigi MENGONI Giudice -
Prof. Enzo CHELI Giudice -
Dott. Renato GRANATA Giudice -
Prof. Francesco GUIZZI Giudice -
Prof. Cesare MIRABELLI Giudice -
Prof. Fernando SANTOSUOSSO Giudice -
Avv. Massimo VARI Giudice -
Dott. Cesare RUPERTO Giudice -
Dott. Riccardo CHIEPPA

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge 25 marzo 1993, n. 81 (Elezione diretta del sindaco, del presidente della provincia, del consiglio comunale e del consiglio provinciale), promosso con ordinanza emessa il 27 maggio 1994 dal Consiglio di Stato sul ricorso proposto da Maio Giovanni contro il Ministero dell'Interno ed altri, iscritta al n. 700 del registro ordinanze 1994 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 49, prima serie speciale, dell'anno 1994.

Visto l'atto di costituzione di Maio Giovanni;

udito nell'udienza pubblica del 27 giugno 1995 il Giudice relatore Mauro Ferri.

Ritenuto in fatto

1. -- L'elettore Giovanni Maio, iscritto nelle liste del comune di Baranello, avente popolazione non superiore a 15.000 abitanti, ha impugnato avanti il T.A.R. Molise le operazioni per l'elezione del sindaco e del consiglio comunale in quanto, tra i trentasei candidati al consiglio comunale complessivamente presentatisi nelle tre liste in competizione, era presente una sola donna, in violazione dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge 25 marzo 1993 n. 81, secondo cui "Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore ai due terzi".
2. -- Il Consiglio di Stato, in sede di appello avverso la sentenza del T.A.R. Molise, che aveva respinto il ricorso interpretando la citata disposizione come una proposizione legislativa priva di valore precettivo, ha sollevato questione di legittimità costituzionale della medesima in riferimento agli artt. 3, primo comma, 49 e 51, primo comma, della Costituzione.
3. -- Il giudice a quo premette, ai fini della rilevanza della questione, che in altre precedenti decisioni la disposizione impugnata (nel testo anteriore alla modifica apportata con legge 15 ottobre 1993, n. 415) è già stata interpretata nel senso della precettività della norma sulla rappresentanza dei sessi, salvo deroghe da motivare in sede di presentazione delle liste, che, nel caso di specie, non sono state in alcun modo addotte.

Il Consiglio di Stato ritiene, altresì, che la modifica della disposizione, operata dalla legge n. 415 del 1993 mediante la soppressione della locuzione "di norma", e l'attribuzione di inequivocabile valore precettivo alla proposizione, non possa non riflettersi sull'interpretazione della formula originaria, sia pure considerando che la successiva legge avrebbe trovato altrimenti il modo di eludere la necessità di rappresentanza dei sessi proclamata nella legge di pochi mesi prima: mentre infatti la legge n. 81, con la dizione "nessuno dei due sessi può essere...rappresentato in misura superiore ai due terzi", faceva implicito riferimento al numero dei candidati in lista, e quindi imponeva la presenza di candidati d'ambo i sessi, la successiva dizione, "nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai tre quarti dei consiglieri assegnati", facendo riferimento al numero di consiglieri comunali da eleggere, e facendo coincidere la presenza massima dei candidati di un sesso con il numero minimo dei candidati da porre in lista, consente la presentazione di liste con candidati di un solo sesso.

4. -- Ritenuto dunque il valore precettivo della disposizione, anche prima della modificazione apportata dalla citata legge n. 415, il collegio remittente dubita della legittimità costituzionale dell'articolo 5, comma 2, ultimo periodo, della legge n. 81 del 1993, il quale avrebbe per la prima volta introdotto nella legislazione elettorale la nozione di "rappresentanza dei sessi".

La questione di legittimità viene sollevata in primo luogo con riferimento al principio di eguaglianza, sancito dall'articolo 3, primo comma, della Costituzione, e ribadito, in materia elettorale, dall'articolo 51, primo comma. Il principio di eguaglianza, secondo cui "tutti...sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso...", si porrebbe, infatti, come regola di irrilevanza giuridica del sesso e delle altre diversità contemplate dall'articolo 3.

5. -- D'altra parte, prosegue il remittente, escluso che nel caso in esame il sesso costituisca una situazione obiettivamente giustificante la sua assunzione ad elemento di una fattispecie normativa, non sembra neppure che si possa dare rilievo al sesso in base alla regola cosiddetta di "eguaglianza sostanziale", di cui al secondo comma dell'articolo 3, come, verosimilmente, è stato intendimento del legislatore.

La regola secondo cui è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine sociale, che, limitando di fatto l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica del Paese, non potrebbe che riferirsi, ad avviso del remittente, agli ostacoli di ordine materiale la cui esistenza vanifica o limita, per taluni, i diritti astrattamente garantiti a tutti, ma non ai pregiudizi ed agli atteggiamenti di disfavore da cui taluni o molti possono essere affetti nei confronti di persone appartenenti a un sesso o a una data razza, religione, o madrelingua. Il principio di eguaglianza davanti alla legge, inoltre, sarebbe vanificato se, in nome di una pretesa eguaglianza sostanziale, il legislatore potesse assumere disposizioni di favore in ragione delle diverse condizioni personali elencate nel primo comma, o in ogni caso assumere quelle diverse condizioni personali come elemento di discriminazione fine a se stessa. Sotto questo profilo, osserva il remittente, non sembra esservi nessuna differenza tra l'escludere uno dei due sessi da determinati uffici o cariche, e il prevederne obbligatoriamente la presenza, ove questa non sia richiesta da esigenze oggettive.

6. -- Analoghe considerazioni vengono espresse per quanto riguarda l'eguaglianza nell'accesso alle cariche elettive proclamata dall'articolo 51, primo comma; al riguardo il Consiglio di Stato osserva che il costituente ha ritenuto opportuno (con riferimento alla situazione di allora, nella quale le donne erano escluse dalle cariche elettive e dalla maggior parte degli uffici pubblici) precisare che il diritto di accesso alle cariche e agli uffici si riferiva ai cittadini "dell'uno o dell'altro sesso"; ma, acquisito ciò, non può ritenersi che l'eguaglianza tra i sessi nelle cariche elettive significhi qualcosa di diverso dalla indifferenza del sesso ai fini considerati nella disposizione costituzionale, e in particolare che detta eguaglianza sia qualcosa che debba essere "attuato" mediante la positiva previsione del sesso come condizione di accesso alle cariche elettive.

7. -- L'articolo 51, primo comma, verrebbe in considerazione anche sotto altro profilo.

Il giudice a quo osserva che il diritto di accesso alle cariche elettive comporta il divieto di stabilire titoli o condizioni positive per l'accesso alle cariche stesse, diversi dai requisiti previsti in via generale per il godimento dei diritti politici e dall'assenza di cause di ineleggibilità; ma una volta stabilite le cause di ineleggibilità, il legislatore non potrebbe poi contemplare, fra le condizioni per la assunzione di cariche elettive e per la partecipazione alle relative competizioni, l'appartenenza all'uno o all'altro dei due sessi, ad una razza, religione, gruppo linguistico, ovvero il possesso di determinate altre caratteristiche o condizioni personali.

La disposizione elettorale in esame introdurrebbe, quindi, un concetto di "rappresentanza dei sessi" che, se legittimo, dovrebbe essere applicato non tanto alla composizione delle liste di candidati nei sistemi plurinominali quanto piuttosto alla composizione degli organi elettivi: di ciò, osserva il Collegio remittente, ci si è resi ben conto, dal momento che nei lavori preparatori è stato enunciato che la rappresentanza dei sessi nelle liste ha una portata limitata rispetto alla espressione di preferenze separate per candidati dei due sessi o, comunque, alla presenza dei due sessi tra gli eletti.

8. -- Ciò posto, prosegue il giudice a quo, un'eventuale rappresentanza collettiva di un gruppo linguistico, razziale o religioso, negli organi elettivi, deve necessariamente trovare fondamento nel patto costituzionale, costituendo essa una deroga al principio di eguaglianza dei cittadini; il che, sottolinea il Consiglio di Stato, non è riscontrabile nell'attuale ordinamento, anche ammesso che una regola siffatta sia mai concepibile.

9. -- Infine, il remittente ravvisa il contrasto della disposizione impugnata con la regola di libertà politica sancita dall'articolo 49 della Costituzione: norma che consentirebbe soltanto ai cittadini di essere arbitri di determinare gli interessi da rappresentare in sede politica, e quindi anche di costituire gruppi e movimenti che si prefiggano di esaltare gli interessi di coloro che si trovino in determinate condizioni personali, tra cui sesso, razza, o religione.

Posto, quindi, che le liste elettorali presentate dagli elettori sono null'altro che i partiti politici nel momento elettorale, ad avviso del remittente, il legislatore non potrebbe limitare le scelte dei presentatori delle liste elettorali, e imporre che le liste stesse contengano, in tutto o in parte, candidati di un determinato sesso, o aventi qualsiasi altra caratteristica, fisica, intellettuale o morale, diversa dal possesso dei requisiti, positivi o negativi, di eleggibilità.

10. -- Ha presentato atto di costituzione Maio Giovanni, appellante nel giudizio a quo, concludendo per l'infondatezza della sollevata questione.

La parte privata ritiene, in sostanza, che la norma di cui si sospetta l'illegittimità costituzionale non impone incondizionatamente l'obbligo di proporzione tra i sessi nelle liste ma solo di motivare adeguatamente i casi in cui tale proporzione non può essere raggiunta.

A questo conseguirebbe l'assenza di qualsiasi lesione ai principi costituzionali espressi dagli articoli 3, 49 e 51.

Le stesse argomentazioni evidenziate dall'amministrazione resistente, con particolare riferimento alle difficoltà incontrate dai presentatori delle liste nell'ottenere l'accettazione di candidature da parte di elettrici, mentre evidenzia l'assenza di qualsiasi danno per i presentatori (potendo essi stessi motivare tali ragioni, ottenendo la deroga), comproverebbero la sussistenza di legittime ragioni, sotto il profilo costituzionale, perseguite dal legislatore.

Nè potrebbe disconoscersi sia il ruolo che l'effetto dispiegato dalla norma, e cioè quello di rimuovere, ove correttamente interpretata ed applicata, gli ostacoli che, per tradizione o costume o per altri motivi di natura socioeconomica impediscono di fatto, in particolare al sesso femminile, di prendere parte alla vita politica locale, relegandone le potenzialità e le capacità di impegno in un contesto marginale, e riconoscendo di fatto, al sesso maschile, un vero e proprio monopolio all'interno della vita politica di tanti comuni e piccole realtà locali.

11. -- In assenza della citata norma, osserva la parte privata, verrebbe vanificata l'attuazione del secondo comma dell'art. 3 della Costituzione, il quale diverrebbe un'inutile ripetizione del primo comma, ovvero del principio valido, ma tuttavia superato dal sistema giuridico-costituzionale, dell'"eguaglianza formale", ovvero di una eguaglianza di per sé inidonea a garantire ai cittadini "pari opportunità" ed "uguali diritti", quanto meno nelle disposizioni "di partenza", e conseguentemente anche in sede di elettorato attivo (opportunità di scelta) e passivo (diritto di accesso alle cariche: art.51 della Costituzione).

12. -- Nè potrebbe invocarsi un principio di libertà politica (art. 49, Cost.) nel senso di esaltare gli interessi di coloro i quali si trovino in determinate condizioni personali, ivi compreso il sesso, la razza, la religione e via dicendo, essendo tali scelte o incostituzionali o, se legittime sotto tale ultimo profilo, sempre ammissibili, previa congrua motivazione in sede di presentazione della lista e

di ammissione della stessa, essendo riconosciuta, grazie alla locuzione "di norma", ove argomentata, qualsiasi legittima volontà, se costituzionalmente tutelata.

Considerato in diritto

1. -- Il Consiglio di Stato ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge 25 marzo 1993, n. 81 dal titolo "Elezione diretta del sindaco, del presidente della provincia, del consiglio comunale e del consiglio provinciale". La disposizione, che si riferisce all'elezione dei consiglieri comunali nei comuni con popolazione sino a 15.000 abitanti, recita: "Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore a due terzi". Ad avviso del giudice remittente detta norma contrasterebbe con gli artt. 3, primo comma, 49 e 51, primo comma, della Costituzione.

Questa Corte, pertanto, è chiamata a decidere se la norma che stabilisce una riserva di quote per l'uno e per l'altro sesso nelle liste dei candidati, sia compatibile col principio di eguaglianza enunciato nel primo comma dell'art. 3 e confermato, per quanto riguarda specificamente l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, dal primo comma dell'art. 51; nonché col diritto di tutti i cittadini, garantito dall'art. 49, "di associarsi liberamente in partiti per concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale"; diritto di cui la presentazione delle liste dei candidati alle elezioni costituisce essenziale estrinsecazione.

2. -- Il Consiglio di Stato si è dato carico, in primo luogo, dell'interpretazione della norma; questione del resto posta come unico motivo d'appello contro la sentenza del TAR della Basilicata sul quale il giudice a quo deve pronunciarsi.

Il legislatore, nello stabilire la quota di riserva per l'uno e per l'altro sesso nelle liste dei candidati al consiglio comunale, ha usato la locuzione "di norma", espressione che, secondo il giudice di primo grado, indicava il carattere solo programmatico e d'indirizzo della disposizione. Il giudice d'appello, invece, uniformandosi a proprie precedenti decisioni, ritiene che essa abbia carattere precettivo, e che tale lettura venga confermata dalla successiva modifica legislativa intervenuta con la legge 15 ottobre 1993, n. 72. Non vi sono motivi per discostarsi da questa interpretazione, del resto già enunciata dall'Adunanza generale del Consiglio di Stato.

3. -- Si può quindi passare all'esame del merito della questione, valutando in primo luogo, congiuntamente, per la loro intima connessione, i profili di violazione dell'art.

3, primo comma, e 51, primo comma, della Costituzione.

La questione è fondata.

Sostiene il giudice remittente che il principio di eguaglianza secondo cui "tutti sono uguali davanti alla legge senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali" (art. 3, primo comma) si pone "prima di tutto come regola di irrilevanza giuridica del sesso e delle altre diversità contemplate".

Tale regola, è a sua volta ribadita, in materia di elettorato passivo, dall'art. 51, primo comma: "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizione di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge"; eguaglianza che, secondo il giudice remittente, non può avere significato diverso da quello dell'indifferenza del sesso ai fini considerati.

Detta lettura del dettato costituzionale non può non essere condivisa. Essa corrisponde infatti al significato letterale ed esplicito della formula adottata, ed al suo collegamento con il primo comma dell'art. 3.

Anzi, proprio con riferimento alla formulazione di questa norma, potrebbe apparire superflua la specificazione "dell'uno e dell'altro sesso", essendo di per sè sufficiente l'espressione "tutti i cittadini"; ma è invece comprensibile che i costituenti -- così come già nell'art. 48 avevano ribadito "sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, ..." -- abbiano voluto rafforzare, in riferimento agli uffici pubblici e alle cariche elettive, il precetto esplicito dell'eguaglianza fra i due sessi. Va tenuto conto del contesto storico in cui essi operavano: le leggi vigenti escludevano le donne da buona

parte degli uffici pubblici, e l'elettorato attivo e passivo, concesso loro nel 1945 (decreto legislativo luogotenenziale 10 febbraio 1945, n. 23), era stato per la prima volta esercitato in sede politica con la elezione della stessa Assemblea costituente.

Anche dai lavori preparatori e dal raffronto del testo della Carta costituzionale con quello proposto dalla commissione dei settantacinque, si ricava che si volle sottolineare l'eguaglianza fra i due sessi, nel significato prima ricordato, senza possibilità di dubbi: fu aggiunta la menzione delle cariche elettive, e fu soppresso l'inciso "conformemente alle loro attitudini" nel timore che potesse giustificare il mantenimento di esclusioni discriminatrici nei confronti delle donne.

4. -- Posto dunque che l'art. 3, primo comma, e soprattutto l'art. 51, primo comma, garantiscono l'assoluta eguaglianza fra i due sessi nella possibilità di accedere alle cariche pubbliche elettive, nel senso che l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, ne consegue che altrettanto deve affermarsi per quanto riguarda la "candidabilità". Infatti, la possibilità di essere presentato candidato da coloro ai quali (siano essi organi di partito, o gruppi di elettori) le diverse leggi elettorali, amministrative, regionali o politiche attribuiscono la facoltà di presentare liste di candidati o candidature singole, a seconda dei diversi sistemi elettorali in vigore, non è che la condizione pregiudiziale e necessaria per poter essere eletto, per beneficiare quindi in concreto del diritto di elettorato passivo sancito dal richiamato primo comma dell'art. 51. Viene pertanto a porsi in contrasto con gli invocati parametri costituzionali la norma di legge che impone nella presentazione delle candidature alle cariche pubbliche elettive qualsiasi forma di quote in ragione del sesso dei candidati.

5. -- Tanto basta per dichiarare la illegittimità costituzionale della norma sottoposta al giudizio di questa Corte, nondimeno alcune ulteriori considerazioni possono chiarire ancor meglio altri aspetti della questione.

Risulta dai lavori preparatori, che la disposizione che impone una riserva di quota in ragione del sesso dei candidati, seppure formulata in modo per così dire "neutro", nei confronti sia degli uomini che delle donne, è stata proposta e votata (dopo ampio e contrastato dibattito) con la dichiarata finalità di assicurare alle donne una riserva di posti nelle liste dei candidati, al fine di favorire le condizioni per un riequilibrio della rappresentanza dei sessi nelle assemblee comunali. Nell'intendimento del legislatore, pertanto, la norma tendeva a configurare una sorta di azione positiva volta a favorire il raggiungimento di una parità non soltanto formale, bensì anche sostanziale, fra i due sessi nell'accesso alle cariche pubbliche elettive; in tal senso essa avrebbe dovuto trarre la sua legittimazione dal secondo comma dell'art. 3 della Costituzione.

6. -- Non è questa la sede per soffermarsi sul dibattito dottrinale, storico e politico che si è sviluppato intorno ai concetti di eguaglianza formale e di eguaglianza sostanziale, e conseguentemente al nesso che intercorre fra il primo ed il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione.

Certamente fra le cosiddette azioni positive intese a "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 la effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese", vanno comprese quelle misure che, in vario modo, il legislatore ha adottato per promuovere il raggiungimento di una situazione di pari opportunità fra i sessi: ultime tra queste quelle previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) e dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile). Ma se tali misure legislative, volutamente diseguali, possono certamente essere adottate per eliminare situazioni di inferiorità sociale ed economica, o, più in generale, per compensare e rimuovere le diseguaglianze materiali tra gli individui (quale presupposto del pieno esercizio dei diritti fondamentali), non possono invece incidere direttamente sul contenuto stesso di quei medesimi diritti, rigorosamente garantiti in egual misura a tutti i cittadini in quanto tali.

In particolare, in tema di diritto all'elettorato passivo, la regola inderogabile stabilita dallo stesso Costituente, con il primo comma dell'art. 51, è quella dell'assoluta parità, sicchè ogni differenziazione in ragione del sesso non può che risultare oggettivamente discriminatoria, diminuendo per taluni cittadini il contenuto concreto di un diritto fondamentale in favore di altri, appartenenti ad un gruppo che si ritiene svantaggiato.

È ancora il caso di aggiungere, come ha già avvertito parte della dottrina nell'ampio dibattito sinora sviluppatosi in tema di "azioni positive", che misure quali quella in esame non appaiono affatto

coerenti con le finalità indicate dal secondo comma dell'art.3 della Costituzione, dato che esse non si propongono di "rimuovere" gli ostacoli che impediscono alle donne di raggiungere determinati risultati, bensì di attribuire loro direttamente quei risultati medesimi: la ravvisata disparità di condizioni, in breve, non viene rimossa, ma costituisce solo il motivo che legittima una tutela preferenziale in base al sesso. Ma proprio questo, come si è posto in evidenza, è il tipo di risultato espressamente escluso dal già ricordato art. 51 della Costituzione, finendo per creare discriminazioni attuali come rimedio a discriminazioni passate.

7. -- Questa Corte nel corso degli anni dal suo insediamento ad oggi, ogni qual volta sono state sottoposte al suo esame questioni suscettibili di pregiudicare il principio di parità fra uomo e donna, ha operato al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, giudicando favorevolmente ogni misura intesa a favorire la parità effettiva. Ma, val la pena ripetere, si è sempre trattato di misure non direttamente incidenti sui diritti fondamentali, ma piuttosto volte a promuovere l'eguaglianza dei punti di partenza e a realizzare la pari dignità sociale di tutti i cittadini, secondo i dettami della Carta costituzionale.

C'è ancora da ricordare che misure quali quella in esame si pongono irrimediabilmente in contrasto con i principi che regolano la rappresentanza politica, quali si configurano in un sistema fondato sulla democrazia pluralistica, connotato essenziale e principio supremo della nostra Repubblica.

È opportuno, infine, osservare che misure siffatte, costituzionalmente illegittime in quanto imposte per legge, possono invece essere valutate positivamente ove liberamente adottate da partiti politici, associazioni o gruppi che partecipano alle elezioni, anche con apposite previsioni dei rispettivi statuti o regolamenti concernenti la presentazione delle candidature. A risultati validi si può quindi pervenire con un'intensa azione di crescita culturale che porti partiti e forze politiche a riconoscere la necessità improrogabile di perseguire l'effettiva presenza paritaria delle donne nella vita pubblica, e nelle cariche rappresentative in particolare. Determinante in tal senso può risultare il diretto impegno dell'elettorato femminile ed i suoi conseguenti comportamenti.

Del resto, mentre la convenzione sui diritti politici delle donne, adottata a New York il 31 marzo 1953, e la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, adottata anch'essa a New York il 18 dicembre 1979, prevedono per le donne il diritto di votare e di essere elette in condizioni di parità con gli uomini, il Parlamento europeo, con la risoluzione n. 169 del 1988, ha invitato i partiti politici a stabilire quote di riserva per le candidature femminili; è significativo che l'appello sia stato indirizzato ai partiti politici e non ai governi e ai parlamenti nazionali, riconoscendo così, in questo campo, l'impraticabilità della via di soluzioni legislative.

Spetta invece al legislatore individuare interventi di altro tipo, certamente possibili sotto il profilo dello sviluppo della persona umana, per favorire l'effettivo riequilibrio fra i sessi nel conseguimento delle cariche pubbliche elettive, dal momento che molte misure, come si è detto, possono essere in grado di agire sulle differenze di condizioni culturali, economiche e sociali.

Resta comunque escluso che sui principi di eguaglianza contenuti nell'art. 51, primo comma, possano incidere direttamente, modificandone i caratteri essenziali, misure dirette a raggiungere i fini previsti dal secondo comma dell'art. 3 della Costituzione.

8. -- Va pertanto dichiarata l'illegittimità costituzionale della norma impugnata, per violazione degli artt. 3 e 51 della Costituzione, restando assorbito l'ulteriore profilo d'illegittimità costituzionale sollevato in ordine all'art. 49.

In applicazione dell'art. 27 della legge 11 marzo 1953, n. 87, la dichiarazione di illegittimità costituzionale va estesa all'art.7, comma 1, ultimo periodo della stessa legge 25 marzo 1993, n. 81, che contiene l'identica prescrizione per le liste dei candidati nei Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti. Trattandosi di disposizioni sostitutive contenenti misure analoghe in contrasto coi principi affermati nella odierna decisione devono parimenti essere dichiarate costituzionalmente illegittime le nuove formulazioni degli stessi art. 5, comma 2, ultimo periodo, e art. 7, comma 1, ultimo periodo, introdotte dall'art. 2 della legge 15 ottobre 1993, n. 415.

Ritiene inoltre la Corte che debba esser fatta ulteriore applicazione dell'art. 27 della legge n. 87 del 1953 nei confronti delle misure che prevedono limiti, vincoli o riserve nelle liste dei candidati in ragione del loro sesso; misure, introdotte nelle leggi elettorali politiche, regionali o amministrative ivi comprese quelle contenute in leggi regionali, la cui illegittimità costituzionale deve ritenersi

conseguenziale per la sostanziale identità dei contenuti normativi, non potendo certamente essere lasciati spazi di incostituzionalità (da cui discenderebbero incertezze e contenzioso diffuso) in materia quale quella elettorale, dove la certezza del diritto è di importanza fondamentale per il funzionamento dello Stato democratico.

Va pertanto dichiarata l'illegittimità costituzionale anche delle norme seguenti:

-- articolo 4, comma 2, n. 2, ultimo periodo, del d.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 (Testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati), come modificato dall'art. 1, della legge 4 agosto 1993, n. 277;

-- articolo 1, comma 6, della legge 23 febbraio 1995, n. 43 (Nuove norme per la elezione dei consigli delle Regioni a statuto ordinario);

-- articoli 41, comma 3, 42, comma 3 e 43, comma 4, ultimo periodo, e comma 5, ultimo periodo, (corrispondenti alle rispettive norme degli articoli 18, 19 e 20 della legge regionale Trentino-Alto Adige 30 novembre 1994, n. 3) del Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Trentino-Alto Adige 13 gennaio 1995, n. 1/L (Testo unico delle leggi regionali sulla composizione ed elezione degli organi delle amministrazioni comunali);

-- articolo 6, comma 1, ultimo periodo, della legge regionale Friuli-Venezia Giulia 9 marzo 1995, n. 14 (Norme per le elezioni comunali nel territorio della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia, nonché modificazioni alla legge regionale 12 settembre 1991, n. 49);

-- articolo 32, commi 3 e 4, della legge regionale Valle d'Aosta 9 febbraio 1995, n. 4 (Elezione diretta del sindaco, del vice sindaco e del consiglio comunale).

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge 25 marzo 1993, n. 81 (Elezione diretta del sindaco, del presidente della provincia, del consiglio comunale e del consiglio provinciale);

dichiara, ai sensi dell'art. 27 della legge 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale delle seguenti disposizioni:

-- art. 7, comma 1, ultimo periodo, della legge 25 marzo 1993, n. 81;

-- art. 2 della legge 15 ottobre 1993, n. 415 (Modifiche ed integrazioni alla legge 25 marzo 1993, n. 81);

-- art. 4, comma 2, n. 2, ultimo periodo, del d.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, come modificato dall'art. 1, della legge 4 agosto 1993, n. 277, (Testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati);

-- art. 1, comma 6, della legge 23 febbraio 1995, n. 43 (Nuove norme per la elezione dei consigli delle regioni a statuto ordinario);

-- artt. 41, comma 3, 42, comma 3 e 43, comma 4, ultimo periodo, e comma 5, ultimo periodo (corrispondenti alle rispettive norme degli articoli 18, 19 e 20 della legge regionale Trentino-Alto Adige 30 novembre 1994, n. 3) del Decreto del Presidente della Giunta regionale del Trentino-Alto Adige 13 gennaio 1995, n. 1/L (Testo unico delle leggi regionali sulla composizione ed elezione degli organi delle amministrazioni comunali);

-- art. 6, comma 1, ultimo periodo, della legge regionale Friuli-Venezia Giulia 9 marzo 1995, n. 14 (Norme per le elezioni comunali nel territorio della Regione Autonoma Friuli- Venezia Giulia, nonché modificazioni alla legge regionale 12 settembre 1991, n. 49);

-- art. 32, commi 3 e 4, della legge regionale Valle d'Aosta 9 febbraio 1995, n. 4 (Elezione diretta del sindaco, del vice sindaco e del consiglio comunale).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta

SENTENZA N. 163
ANNO 1993

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente

Prof. Francesco Paolo CASAVOLA

Giudici

Dott. Francesco GRECO

Prof. Gabriele PESCATORE

Avv. Ugo SPAGNOLI

Prof. Antonio BALDASSARRE

Prof. Vincenzo CAIANIELLO

Avv. Mauro FERRI

Prof. Luigi MENGONI

Prof. Enzo CHELI

Dott. Renato GRANATA

Prof. Giuliano VASSALLI

Prof. Francesco GUIZZI

Prof. Cesare MIRABELLI

Prof. Fernando SANTOSUOSSO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge della Provincia autonoma di Trento 15 febbraio 1980, n.3 (Norme concernenti il trasferimento alla Provincia autonoma di Trento del personale della Regione Trentino-Alto Adige addetto agli uffici dell'ispettorato provinciale del servizio antincendi e di quello appartenente al corpo permanente dei vigili del fuoco di Trento e altre disposizioni riguardanti il personale provinciale), che ha introdotto l'art.56 bis della legge della Provincia autonoma di Trento 23 agosto 1963, n. 8 (Ordinamento degli uffici e Statuto del personale della Provincia di Trento), promosso con ordinanza emessa il 5 maggio 1992 dal Pretore di Trento nel procedimento civile instaurato da Ceschini Mariantonia e dalla Commissione provinciale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna contro la Provincia autonoma di Trento, iscritta al n.408 del registro ordinanze 1992 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 1992.

Visto l'atto di intervento della Provincia autonoma di Trento;

udito nell'udienza pubblica del 23 marzo 1993 il Giudice relatore Antonio Baldassarre;

udito l'Avvocato dello Stato Antonio Bruno per la Provincia autonoma di Trento.

Ritenuto in fatto

I.- Nel giudizio promosso dalla Commissione provinciale per la realizzazione della parità tra uomo e donna e da una aspirante al posto di funzionario del Servizio antincendi della Provincia di Trento, che era stata esclusa dal relativo concorso a seguito dell'accertamento del difetto del richiesto requisito della statura minima, il pretore di Trento ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge provinciale 15 febbraio 1980, n. 3 (Norme concernenti il trasferimento alla Provincia autonoma di Trento del personale della Regione Trentino-Alto Adige addetto agli uffici dell'ispettorato provinciale del servizio antincendi e di quello appartenente al corpo permanente dei vigili del fuoco di Trento e altre disposizioni riguardanti il personale provinciale), che ha introdotto l'art. 56 bis della legge provinciale 23 agosto 1963, n. 8 (Ordinamento degli uffici e Statuto del personale della Provincia di Trento), nella parte in cui prevede, in modo indifferenziato per uomini e donne, la statura non inferiore a metri 1,65 tra i requisiti richiesti per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi. Secondo il giudice rimettente, la disposizione impugnata violerebbe gli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione, nonché gli artt. 4 e 8 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige (d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670), in relazione alle norme

fondamentali di riforma economico-sociale contenute nell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) e nell'art. 4, primo e secondo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

Dopo aver ricordato che la Provincia di Trento, convenuta nel processo a quo, aveva eccepito in quella sede il difetto di giurisdizione, il pretore rimettente osserva, in punto di rilevanza, che la clausola del bando di concorso contestata nel giudizio pendente di fronte a lui, la quale costituisce pedissequa riproduzione di un'espressa norma di legge provinciale, non sarebbe soggetta alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, come pure sostiene la Corte di cassazione, poichè diffusa è in dottrina la tesi che le controversie sul pubblico impiego, escluse dalla cognizione del giudice ordinario, presuppongono un rapporto già costituito. Al contrario, nel caso, continua il giudice a quo, si è in una fase anteriore alla costituzione di quel rapporto, in relazione alla quale le ricorrenti nel giudizio principale fanno valere una posizione giuridica rientrante nella categoria dei diritti soggettivi e, precisamente, il diritto costituzionale alla parità di trattamento in materia di lavoro. Le parti ricorrenti, infatti, non richiedono che il posto in concorso possa essere assegnato indipendentemente dal requisito di una statura minima e non contestano, quindi, il cattivo uso del potere discrezionale della pubblica amministrazione in ordine alla determinazione delle clausole del bando. Esse, invece, denunciano un atto dell'amministrazione, corrispondente a una conforme scelta del legislatore provinciale, in quanto avrebbe una natura discriminatoria nel richiedere, in modo indifferenziato per i due sessi, l'identica statura minima, senza tener conto della diversa struttura fisica media dell'uomo e della donna. In altri termini, afferma il giudice a quo, le parti ricorrenti contestano la violazione dell'obbligo della pubblica amministrazione di non effettuare "discriminazioni indirette" fondate esclusivamente sul sesso, obbligo di fronte al quale sussisterebbe il diritto soggettivo alla parità di trattamento delle ricorrenti. Pertanto, come è stato deciso anche da altre preture, non si potrebbe negare la giurisdizione in materia del pretore del lavoro.

Nè è di ostacolo a ciò, continua il giudice a quo, il fatto che le ricorrenti chiedono la dichiarazione di inefficacia dell'atto amministrativo impugnato, poichè, in analogia con la particolare tutela apprestata dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori in relazione alla circostanza che il comportamento antisindacale si sostanzia in un provvedimento amministrativo, anche il rimedio previsto dall'art. 15 della legge n. 907 del 1977 contro le condotte discriminatorie del datore di lavoro fondate sul sesso non dovrebbe fermarsi di fronte a condotte di tal genere realizzate con atti amministrativi. Del resto, conclude sul punto il giudice a quo, se così non fosse, si dovrebbe riferire all'art. 15, prima citato, un limite non previsto, nel senso che si dovrebbe dire che tale articolo non offre tutela ai comportamenti discriminatori posti in essere da datori di lavoro pubblici e concretantesi in provvedimenti amministrativi.

In ordine al merito della questione il pretore rimettente osserva che l'ipotesi esaminata costituisce un caso di scuola di "discriminazione indiretta", ai sensi dell'art. 4 della legge n. 125 del 1991, poichè si è di fronte a un trattamento pregiudiziale conseguente all'adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori di sesso femminile, stante il fatto che l'altezza "normale" femminile, secondo parametri medico-statistici, oscilla da metri 1,51 a metri 1,73 contro quella maschile, oscillante fra metri 1,63 e metri 1,87. Nel richiedere un'indifferenziata statura minima di metri 1,65, la disposizione impugnata si pone nettamente al di sopra della statura media femminile, finendo per escludere dal concorso la maggioranza delle candidate donne in ragione del loro sesso.

Essa, pertanto, appare innanzitutto contraria all'art. 3, primo e secondo comma, e all'art. 37 della Costituzione, i cui principi sono stati attuati nel campo del lavoro dalle leggi n. 903 del 1977 e n. 125 del 1991, in quanto disciplina in modo omogeneo situazioni la cui eterogeneità è connessa alla naturale diversità di struttura fisica dell'uomo e della donna.

Sempre ad avviso del giudice a quo, l'impugnato art. 4 sarebbe, inoltre, irragionevole, poichè la limitazione ivi prescritta non appare giustificata dalla particolarità delle mansioni proprie del posto messo a concorso, che non giustifica un trattamento di fatto più rigoroso verso le donne. Di qui discenderebbe anche la violazione del principio sancito dall'art. 3, secondo comma, della Costituzione, che, al contrario, giustifica trattamenti più favorevoli nei confronti delle donne, diretti a rimuovere le cause della tradizionale disegualianza di fatto nell'accesso al lavoro a danno delle persone di sesso femminile.

Infine, secondo il pretore rimettente, la disposizione impugnata sarebbe contraria anche all'art. 4 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, che vincola l'esercizio della competenza provinciale di tipo esclusivo (nel caso quella relativa alla materia del personale addetto agli uffici delle province

autonome) al rispetto delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali. E tali sono, secondo lo stesso giudice, le leggi n. 903 del 1977 e n. 125 del 1991, che vietano le "discriminazioni indirette" nel campo del lavoro, costituendo esse i principali momenti di attuazione dei precetti contenuti negli artt. 3 e 37 della Costituzione.

2.- Si è costituita in giudizio la Provincia autonoma di Trento, convenuta nel processo a quo, per chiedere che la questione sollevata sia dichiarata inammissibile o, comunque, infondata.

Sul primo punto, la Provincia osserva che la questione è irrilevante a causa del difetto di giurisdizione del giudice rimettente di fronte a una richiesta di annullamento parziale di un atto amministrativo, qual è il bando di concorso ad un pubblico impiego. Questo, secondo la stessa Provincia, è l'orientamento costante della Corte di cassazione, che non sarebbe contraddetto dall'art. 15, ultimo comma, della legge n. 903 del 1977. Infatti, pur se in tale disposizione si parla di "dipendenti pubblici", si dovrebbe intendere che la giurisdizione del giudice amministrativo abbia ad oggetto tanto i dipendenti con rapporto d'impiego già costituito quanto gli aspiranti all'assunzione.

Nel merito, la questione appare infondata, poichè la disposizione contestata, ad avviso della Provincia, è frutto di una scelta discrezionale del legislatore, che, lungi dall'introdurre un'irragionevole e ingiustificata discriminazione tra uomo e donna, sarebbe diretta a realizzare un'incontestabile e rilevante interesse pubblico. Posto che ai funzionari del servizio antincendi della Provincia di Trento competono anche attività operative nei campi della prevenzione e del soccorso e in quello della protezione civile (ai sensi della deliberazione della Giunta provinciale del 2 novembre 1984, n. 11012), la difesa della parte convenuta nel giudizio a quo afferma conclusivamente che, ove la questione fosse accolta, si realizzerebbe una ingiustificata discriminazione alla rovescia: gli aspiranti uomini, solo in quanto uomini, verrebbero assoggettati a requisiti di prestanza fisica più rigorosi, mentre le aspiranti donne, solo in quanto donne, verrebbero esonerate da un requisito posto obiettivamente per tutelare un fondamentale interesse della collettività.

Considerato in diritto

1.- Con l'ordinanza indicata in epigrafe il pretore di Trento ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge provinciale 15 febbraio 1980, n. 3 (Norme concernenti il trasferimento alla Provincia autonoma di Trento del personale della Regione Trentino-Alto Adige addetto agli uffici dell'ispettorato provinciale del servizio antincendi e di quello appartenente al corpo permanente dei vigili del fuoco di Trento e altre disposizioni riguardanti il personale provinciale), il quale ha modificato la legge provinciale 23 agosto 1963, n. 8, aggiungendovi, come art. 56 bis, l'insieme delle disposizioni contenute nello stesso art.4.

Secondo il giudice rimettente, l'articolo impugnato, nel prevedere, fra i requisiti particolari per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi, la condizione che i candidati, siano essi indifferentemente uomo o donna, abbiano una statura non inferiore a metri 1,65, si porrebbe in contrasto con gli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione, nonchè con gli artt. 4 e 8 (competenze legislative e amministrative in materia di personale dei propri uffici, attribuite in via esclusiva alle Province autonome) del d.P.R.31 agosto 1972, n. 670 (Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige), in connessione con l'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) e con l'art. 4, primo e secondo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

La Provincia autonoma di Trento ha formulato un'eccezione di inammissibilità, basata sull'asserito difetto di giurisdizione del giudice rimettente, che deve essere esaminata preliminarmente.

2.- L'eccezione di inammissibilità non può essere accolta.

È giurisprudenza costituzionale costante che eventuali vizi attinenti alla legittima instaurazione del giudizio a quo non sono soggetti al riesame di questa Corte, poichè l'autonomia del giudizio di costituzionalità rispetto a quello da cui proviene la questione preclude alla Corte medesima di sostituirsi materialmente al giudice rimettente nel compiere la valutazione relativa ai prerequisites processuali che precedono l'incardinamento del giudizio di costituzionalità (v., ad esempio, sentenze n. 103 del 1991, n. 239 del 1984, n. 46 del 1983 e n. 131 del 1976). Da ciò consegue che, in sede di verifica dell'ammissibilità della questione sollevata, la Corte può rilevare il difetto di giurisdizione soltanto nei casi in cui questo dovesse essere macroscopico, così che nessun dubbio

potrebbe aversi sulla sussistenza di quel vizio (v., ad esempio, sentenze n. 439 del 1991, n. 283 del 1990, n. 414 del 1989 e n. 777 del 1988, nonché ordinanze n.458 del 1992 e n. 100 del 1988).

Rispetto a tali principi un caso particolare è quello del giudice a quo, il quale, dubitando dell'orientamento giurisprudenziale prevalente rivolto in senso contrario, afferma la propria giurisdizione argomentando specificamente sul punto. In recenti pronunzie questa Corte ha precisato che in casi del genere si può pervenire a una dichiarazione di inammissibilità soltanto nella ipotesi in cui le argomentazioni addotte dal giudice rimettente risultassero del tutto implausibili (v. sentenze n.436 del 1992 e n. 103 del 1993, nonché sentenza n. 112 del 1993).

Il caso in esame rientra nell'ambito delle ipotesi da ultimo ricordate.

Il pretore di Trento, infatti, a seguito di un'eccezione preliminarmente sollevata dalla parte convenuta (Provincia di Trento) nel giudizio a quo, ha dato ampio spazio nell'ordinanza di rimessione a un'argomentata presa di posizione contraria alla giurisprudenza prevalente, che afferma in materia la giurisdizione del giudice amministrativo. Considerato che il giudice a quo lamenta la lesione di un diritto costituzionale fondamentale, facendo leva su orientamenti presenti in alcune decisioni di giudici di merito e rispondenti a posizioni enunciate anche in dottrina, si deve concludere che nel caso non sussiste quella totale mancanza di plausibilità nelle argomentazioni del giudice a quo in presenza della qua le soltanto si può pervenire, in ipotesi del genere, a una pronunzia d'inammissibilità.

3.- La questione è fondata.

L'art. 3, primo comma, della Costituzione pone un principio avente un valore fondante, e perciò inviolabile, diretto a garantire l'eguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge e a vietare che il sesso - al pari della razza, della lingua, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali - costituisca fonte di qualsivoglia discriminazione nel trattamento giuridico delle persone. Il secondo comma dello stesso art. 3 della Costituzione - oltre a stabilire un autonomo principio di eguaglianza "sostanziale" e di parità delle opportunità fra tutti i cittadini nella vita sociale, economica e politica - esprime un criterio interpretativo che si riflette anche sulla latitudine e sull'attuazione da dare al principio di eguaglianza "formale", nel senso che ne qualifica la garanzia in relazione ai risultati effettivi prodotti o producibili nei concreti rapporti della vita, grazie al primario imperativo costituzionale di rimuovere i limiti "di fatto" all'eguaglianza (e alla libertà) e di perseguire l'obiettivo finale della "piena" autodeterminazione della persona e quello della "effettiva" partecipazione alla vita comunitaria.

Il principio di eguaglianza - con il conseguente divieto di discriminazione, diretta o indiretta, in base al sesso - ha una generale applicazione nei rapporti della vita, considerati nella loro concreta conformazione. La Costituzione, comunque, conferisce uno specifico risalto a determinate applicazioni di quel principio in ordine alle relazioni sociali ritenute più significative. Con riferimento ai rapporti di lavoro, l'art.37 della Costituzione ribadisce il principio di parità di trattamento fra uomo e donna. Inoltre, l'art. 51 della Costituzione sottolinea lo stesso principio in relazione all'accesso agli uffici pubblici. Ma, una volta riconosciuto il diritto alla parità di trattamento fra uomo e donna, la stessa Costituzione prevede, all'art. 37, che il legislatore, nel dare attuazione a quel diritto, sia tenuto a bilanciarlo con altri valori costituzionali e, in particolare, con quelli connessi alle norme che tutelano la maternità e i "diritti della famiglia", in modo che sia assicurato alla donna il diritto-dovere di adempiere alla sua essenziale funzione familiare (v. sentenze n. 210 e n. 137 del 1986 e n.123 del 1969).

In definitiva, fermo restando il particolare ruolo sociale della donna in riferimento ai valori costituzionali positivamente collegati a quel ruolo (maternità, famiglia, etc.), dall'insieme dei principi appena ricordati deriva il divieto - significativamente enunciato in termini analoghi anche in ambito europeo (v. artt. 2 e 3 della direttiva CEE n. 76/207 del 9 febbraio 1976) - volto a impedire qualsiasi discriminazione basata sul sesso in relazione alle condizioni di accesso nel posto di lavoro e, in particolare, nei pubblici uffici.

4.- Il principio di eguaglianza comporta che a una categoria di persone, definita secondo caratteristiche identiche o ragionevolmente omogenee in relazione al fine obiettivo cui è indirizzata la disciplina normativa considerata, deve essere imputato un trattamento giuridico identico od omogeneo, ragionevolmente commisurato alle caratteristiche essenziali in ragione delle quali è stata definita quella determinata categoria di persone. Al contrario, ove i soggetti considerati da una certa norma, diretta a disciplinare una determinata fattispecie, diano luogo a una classe di persone dotate di caratteristiche non omogenee rispetto al fine obiettivo perseguito con il trattamento giuridico ad essi riservato, quest'ultimo sarà conforme al principio di eguaglianza

soltanto nel caso che risulti ragionevolmente differenziato in relazione alle distinte caratteristiche proprie delle sottocategorie di persone che quella classe compongono.

In breve, il principio di eguaglianza pone al giudice di costituzionalità l'esigenza di verificare che non sussista violazione di alcuno dei seguenti criteri: a) la correttezza della classificazione operata dal legislatore in relazione ai soggetti considerati, tenuto conto della disciplina normativa apprestata; b) la previsione da parte dello stesso legislatore di un trattamento giuridico omogeneo, ragionevolmente commisurato alle caratteristiche essenziali della classe (o delle classi) di persone cui quel trattamento è riferito; c) la proporzionalità del trattamento giuridico previsto rispetto alla classificazione operata dal legislatore, tenendo conto del fine obiettivo insito nella disciplina normativa considerata: proporzionalità che va esaminata in relazione agli effetti pratici prodotti o producibili nei concreti rapporti della vita.

5.- La disposizione contestata si inserisce in un articolo di legge (provinciale) diretto a stabilire i requisiti particolari per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi della Provincia autonoma di Trento. Più precisamente, essa è specificamente rivolta a prevedere come criterio di selezione nel relativo concorso pubblico il possesso da parte dei candidati - tanto se di sesso maschile, quanto se di sesso femminile - di una determinata statura minima (pari a metri 1,65). La previsione di tale requisito fisico non è contestata in sé, in ragione del fatto che il personale considerato, pur se è destinato a svolgere normalmente funzioni direttive o impiegatizie, può tuttavia essere adibito, in determinate circostanze, anche a compiti operativi, compiti che, per le caratteristiche delle attività di cui constano, esigono nei soggetti chiamati ad espletarli una certa prestanza fisica. Ciò che si contesta, invece, è che la previsione di una statura minima identica per gli uomini e per le donne costituirebbe un'irragionevole sottoposizione a un trattamento giuridico uniforme di categorie di persone caratterizzate, in base ai dati desumibili da una media statistica, da stature differenti. Con la conseguenza che le candidate al concorso pubblico precedentemente ricordato sarebbero penalizzate in ragione del sesso, dovendo subire, in conseguenza della disposizione contestata, quella che l'art. 4, secondo comma, della legge n.125 del 1991 definisce una "discriminazione indiretta".

La fondatezza della doglianza deriva dalla corretta applicazione al caso di specie dei criteri di giudizio, indicati al punto precedente, riconducibili al principio di eguaglianza. Nel condizionare la partecipazione al concorso pubblico sopra detto al possesso del requisito fisico di una determinata statura minima, identica per gli uomini e per le donne, il legislatore provinciale ha individuato come destinataria del precetto normativo contestato una generalità di cittadini, senza distinguere all'interno della categoria le persone di sesso femminile da quelle di sesso maschile. Tale classificazione risponde evidentemente a una valutazione legislativa che è basata su un presupposto di fatto erroneo, vale a dire l'insussistenza di una statura fisica mediamente differenziata tra uomo e donna, ovvero è fondata su una valutazione altrettanto erronea, concernente la supposta irrilevanza, ai fini del trattamento giuridico (uniforme) previsto, della differenza di statura fisica ipoteticamente ritenuta come sussistente nella realtà naturale.

Nel primo caso, la violazione del principio di eguaglianza, stabilito dall'art. 3, primo comma, della Costituzione, è indubitabile, per aver il legislatore classificato una categoria di persone in relazione a caratteristiche fisiche non rispondenti all'ordine naturale, avuto presente che il fine obiettivo della disciplina normativa in esame è quello di selezionare l'accesso al posto di lavoro sulla base di criteri attinenti alla statura fisica.

Non meno evidente è la violazione dello stesso principio costituzionale nel secondo caso: in quest'ultima ipotesi, infatti, l'aver previsto un requisito fisico identico per l'uno e per l'altro sesso sul presupposto della irrilevanza, ai fini dell'accesso al posto di lavoro, della diversità di statura fisica tra l'uomo e la donna - mediamente consistente, come risulta da rilevazioni antropometriche, in una differenza considerevole a sfavore delle persone di sesso femminile - comporta la produzione sistematica di effetti concreti proporzionalmente più svantaggiosi per i candidati di sesso femminile, proprio in ragione del loro sesso. In altri termini, l'adozione di un trattamento giuridico uniforme - cioè la previsione di un requisito fisico per l'accesso al posto di lavoro, che è identico per gli uomini e per le donne, - è causa di una "discriminazione indiretta" a sfavore delle persone di sesso femminile, poichè svantaggia queste ultime in modo proporzionalmente maggiore rispetto agli uomini, in considerazione di una differenza fisica statisticamente riscontrabile e obiettivamente dipendente dal sesso.

6.- La violazione, da parte della disposizione di legge contestata, del principio costituzionale di eguaglianza rende superfluo l'esame della compatibilità della stessa disposizione in riferimento agli altri parametri invocati dal giudice a quo.

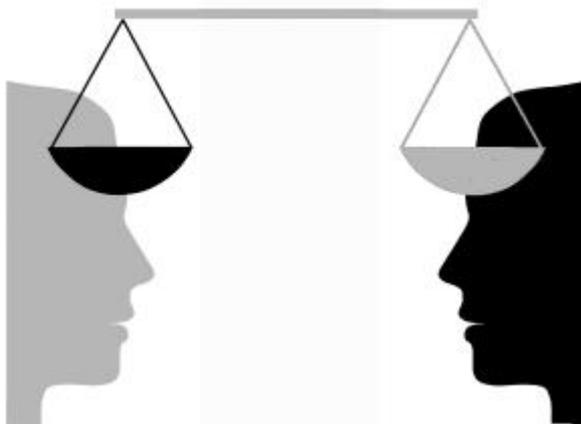
Allo stesso modo è superfluo prendere in considerazione la direttiva della Comunità Economica Europea n. 76/207, precedentemente citata, per il fatto che, limitatamente agli articoli rilevanti per la fattispecie ora esaminata (artt. 2 e 3), la direttiva in questione, per un verso, pone un principio analogo a quello contenuto negli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione (v. artt. 2, primo comma; 3, primo comma) e, per altro verso, stabilisce indirizzi rivolti agli Stati membri affinché questi ultimi, nell'adozione della disciplina normativa nazionale conseguente, si conformino al principio sopra enunciato (v. artt. 2, secondo, terzo e quarto comma; 3, secondo comma).

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4, n.2, della legge della Provincia autonoma di Trento 15 febbraio 1980, n. 3 (Norme concernenti il trasferimento alla Provincia autonoma di Trento del personale della Regione Trentino-Alto Adige addetto agli uffici dell'ispettorato provinciale del servizio antincendi e di quello appartenente al corpo permanente dei vigili del fuoco di Trento e altre disposizioni riguardanti il personale provinciale), nella parte in cui prevede, tra i requisiti per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi della Provincia di Trento, il possesso di una statura fisica minima indifferenziata per uomini e donne.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 02/04/93.

Francesco Paolo CASAVOLA, Presidente
Antonio BALDASSARRE, Redattore

Depositata in cancelleria il 15/04/93.



(3) RASSEGNA STAMPA SULL'ARGOMENTO

2007, anno delle pari opportunità'. La Commissione europea lancia una "roadmap"
<http://www.confesercenti.it> à Notizia del 15/01/2007

A proclamarlo è stata la Commissione europea: il 2007 sarà l'anno delle pari opportunità, per sottolineare l'impegno per l'uguaglianza nella Ue e dare nuovo impulso alle azioni dirette a garantire la piena applicazione della legislazione comunitaria antidiscriminazione, che fino ad oggi ha incontrato troppi ostacoli e ritardi. Se, è vero che è al femminile oltre il 75% dei nuovi posti di lavoro nella Ue, negli ultimi cinque anni, il tasso di occupazione 'in rosa' è ancora inferiore di 15 punti rispetto a quello maschile. E le donne sono 'relegate' in pochi settori, fanno carriera con grande difficoltà e percepiscono almeno il 15% in meno dei loro colleghi maschi.

Per questa ragione, la Commissione europea ha lanciato una 'roadmap' per la parità, che vedrà tra l'altro la nascita di un Istituto europeo per l'uguaglianza tra uomini e donne, che possa contribuire a sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema. Quattro i temi chiave: diritti, rappresentanza, riconoscimento e sensibilizzazione, rispetto e tolleranza. L'apertura ufficiale dell'Anno europeo per

le pari opportunità e' programmato per il 30 e 31 gennaio, a Berlino, sotto l'egida della presidenza di turno tedesca e gli Stati membri sono pronti per il taglio del nastro.

Nell'Anno europeo per le pari opportunità, le donne che occupano posizioni decisionali in campo politico ed economico si uniranno per creare una rete europea. Sorgerà, poi, il nuovo Istituto europeo per l'eguaglianza di genere, per il quale e' previsto uno stanziamento di 52,5 milioni di euro fino al 2013. Sarà un centro di eccellenza per i temi dell'eguaglianza di genere, che offrirà consulenza e svilupperà le conoscenze in materia.

Tra i suoi compiti, quello di stimolare la consapevolezza di genere tra i cittadini europei, raccogliere dati e analisi comparativi a livello comunitario e sviluppare nuove metodologie di studio. Parte delle azioni indicate nella 'roadmap', inoltre, saranno realizzate attraverso il programma 'Progress', grazie a uno stanziamento di 650 milioni di euro, mentre altri finanziamenti arriveranno dai fondi strutturali europei e da altri progetti.

Saranno passate in rassegna le legislazioni nazionali in materia di eguaglianza di genere, per verificarne l'aggiornamento e l'esistenza di norme che assicurino le pari opportunità in tutti gli Stati membri. Nuovo impulso sarà dato, infine, agli organismi nazionali che si occupano di pari opportunità, lottando contro le discriminazioni sessuali, che formeranno una vera e propria rete.

2007, anno europeo per le pari opportunità

Nel 2007 la Commissione promuoverà l'uguaglianza e la non discriminazione nell'Ue
Commissione europea, rappresentanza in Italia

La Commissione europea ha indicato il 2007 come "anno europeo delle pari opportunità per tutti", a dimostrazione dell'impegno per "l'uguaglianza e la non discriminazione" nell'Ue. Con una decisione presa nella giornata di ieri, l'anno europeo sarà il punto focale nel quadro di una più ampia strategia per combattere la discriminazione e promuovere le pari opportunità. Il Commissario per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, Vladimir Špidla, ha dichiarato: "Dai risultati del referendum francese ricaviamo una lezione molto chiara: se non riusciamo ad estendere i vantaggi derivanti dal progetto europeo a tutti gli strati e i gruppi della società, dobbiamo attenderci un calo del sostegno alle politiche nazionali ed europee. L'Europa deve agire per garantire un'uguaglianza concreta. L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti e la strategia quadro daranno un nuovo impulso alle azioni dirette a garantire la piena applicazione della legislazione comunitaria antidiscriminazione, che finora ha incontrato troppi ostacoli e ritardi. I diritti fondamentali, la non discriminazione e le pari opportunità continueranno ad essere priorità fondamentali per la Commissione europea".

Le principali tematiche proposte dalla Commissione sono:

- Diritti ? aumentare la consapevolezza sul diritto all'eguaglianza e alla non discriminazione;
- Rappresentazione ? stimolare il dibattito sui modi di aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società;
- Riconoscimento ? celebrare la diversità;
- Rispetto e tolleranza ? promuovere una società più coesa.

Gli stanziamenti per questo progetto ammontano a 13,6 milioni di euro che dovranno andare a coprire la preparazione nel 2006 e le varie attività nel 2007.

La strategia quadro di questo progetto mira a assicurare che la legislazione anti-discriminazione sia implementata e applicata e suggerisce le azioni da intraprendere per far fronte alle discriminazioni e la protezione dei diritti.

L'anno europeo include inoltre nuove iniziative annunciate nel comunicato:

- Uno studio sulle possibili nuove misure atte a completare l'esistente legislazione comunitaria contro la discriminazione;

- La creazione di un gruppo di consiglieri che indichi la strada per una maggiore integrazione sociale e nel mercato del lavoro delle minoranze, comprese le comunità Rom.

La questione dell'uguaglianza sessuale sarà presa in considerazione nel quadro dell'anno europeo e della strategia antidiscriminazione al fine di completare le azioni specifiche intraprese dall'Unione europea per assicurare l'uguaglianza uomo-donna e lottare contro la discriminazione sessuale, tra cui la proposta di istituire un Istituto europeo per l'uguaglianza tra i sessi e la comunicazione sull'uguaglianza tra i sessi prevista per il 2006.

La strategia quadro e l'anno europeo fanno seguito a un'ampia consultazione tenutasi nel 2004 sulla base del Libro verde della Commissione intitolato "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata".

2007: Pari opportunità per tutti

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per i diritti e le pari opportunità

Rete per le Pari Opportunità

Inizierà il primo gennaio 2007 l'"Anno europeo delle pari opportunità per tutti".

Un anno dedicato alla lotta contro le discriminazioni basate sul genere, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulla diversità di opinione, sulla disabilità, sull'età, sugli orientamenti sessuali.

Quattro saranno i temi principali del 2007: i diritti; la rappresentanza; il riconoscimento; il rispetto.

L'iniziativa, promossa dal Consiglio e dal Parlamento europeo, è tesa a rendere tutti i cittadini più consapevoli del proprio "diritto di godere di un uguale trattamento e di vivere una vita libera da qualsiasi discriminazione".

365 i giorni, dunque, per discutere e riflettere sui benefici delle diversità nell'Unione stessa e 15 i milioni di euro stanziati per finanziare, tra le altre iniziative, una campagna di informazione su scala europea, un sondaggio di Eurobarometro su i temi legati alla discriminazione e un "Summit sulle pari opportunità".



RAPPORTO UNICEF

"La condizione dell'infanzia nel mondo 2007"
 Donne e bambini: il doppio vantaggio
 dell'uguaglianza di genere

Roma, 11 dicembre 2006 - «L'eliminazione della discriminazione di genere e il potenziamento del ruolo delle donne avrà un profondo e positivo impatto per la sopravvivenza e il benessere dei bambini», ha dichiarato il Presidente dell'UNICEF Italia Antonio Sclavi durante la conferenza stampa di presentazione del Rapporto annuale dell'UNICEF "La condizione dell'infanzia nel mondo 2007", il cui lancio in tutto il mondo coincide con il 60° anniversario dalla fondazione dell'UNICEF.

La "Condizione dell'infanzia nel mondo 2007" dimostra che l'uguaglianza di genere ha il doppio vantaggio di produrre benefici sia per le donne che per i bambini, e ha una funzione cardine per la salute e lo sviluppo di famiglie, comunità e nazioni.

«L'uguaglianza di genere e il benessere dei bambini sono inestricabilmente legati» ha affermato il Direttore generale dell'UNICEF Ann Veneman. «Quando si rafforza il ruolo delle donne, in modo che possano condurre una vita piena e produttiva, i bambini e le famiglie prosperano.»

Secondo il rapporto, l'influenza delle donne nelle decisioni più importanti migliora non solo la loro vita ma anche quella dei figli, con effetti positivi sul benessere dei bambini e sul loro sviluppo. Nonostante i progressi nella condizione delle donne nel corso degli ultimi decenni, sulla vita di milioni di donne e bambine continuano a gravare discriminazione, mancanza di potere e povertà. Donne e bambine sono colpite dall'HIV/AIDS in modo sproporzionato rispetto agli uomini, e nella maggior parte dei posti di lavoro guadagnano meno degli uomini a parità di lavoro.

Milioni di donne in tutto il mondo sono soggette a violenze fisiche e sessuali, con limitata possibilità di ricorso alla giustizia. A causa della discriminazione di genere, le bambine hanno minori probabilità di andare a scuola: nei Paesi in via di sviluppo, quasi una bambina su 5 iscritta alla scuola primaria non completa gli studi. Il livello di istruzione femminile, rileva il rapporto, risulta correlato a migliori prospettive di sopravvivenza e sviluppo per i bambini.

«Se abbiamo a cuore la salute e il benessere dei bambini, oggi e per il futuro, dobbiamo agire subito, per garantire che donne e bambine abbiano eguali opportunità d'istruzione, di partecipazione al governo, di autosufficienza economica e di protezione da violenza e discriminazione», ha dichiarato Ann Veneman.

Una **Road Map** per l'uguaglianza di genere

La "Condizione dell'infanzia nel mondo 2007" indica 7 interventi fondamentali per raggiungere la parità di genere:

- **Istruzione:** gli interventi chiave includono abolire le tasse scolastiche e incoraggiare genitori e comunità locali a investire nell'istruzione delle bambine
- **Finanziamenti:** finora è stata ben poco riconosciuta la necessità di risorse specifiche per conseguire l'obiettivo della parità di genere e del potenziamento del ruolo delle donne. Gli

investimenti per l'eliminazione della discriminazione di genere devono essere integrati nei bilanci e nei piani governativi

- **Legislazioni:** le legislazioni nazionali in materia di diritto di proprietà e di successione dovrebbero garantire eque opportunità per le donne, oltre a misure atte a prevenire e contrastare la violenza domestica e le violenze di genere perpetrate durante i conflitti armati
- **Quote di rappresentanza:** le quote sono un sistema di provata efficacia per assicurare la partecipazione delle alla politica. Dei 20 paesi con il maggior numero di donne in parlamento 17 adottano qualche sistema di quote
- **Donne che sostengono altre donne:** i movimenti femminili di base hanno dato una grande risonanza all'uguaglianza e al potenziamento del ruolo delle donne e dovrebbero essere coinvolti fin dalle fasi preliminari dell'elaborazione politica, in modo che i programmi siano strutturati tenendo conto delle esigenze di donne e bambini
- **Coinvolgere uomini e ragazzi:** educare gli uomini e i bambini, così come le donne e le bambine, sui benefici dell'uguaglianza di genere e della condivisione delle decisioni, può contribuire ad alimentare rapporti improntati a una maggiore cooperazione
- **Ricerche e dati di maggiore qualità:** dati più precisi e analisi accurate sono fondamentali, specialmente in aree come la mortalità materna, la violenza contro le donne, l'istruzione, il lavoro, il salario, il lavoro non pagato e l'impiego del tempo, la partecipazione in politica

Escluse dalle decisioni familiari

Il rapporto rileva che le donne non sempre hanno pari voce nelle decisioni familiari fondamentali, che possono avere conseguenze negative per i bambini. In appena 10 Paesi in via di sviluppo, su 30 analizzati, il 50% o più delle donne partecipa alle decisioni familiari, incluse quelle riguardanti le principali spese per la famiglia, la propria salute e la possibilità di visitare amici o parenti fuori casa.

La possibilità per le donne di avere il controllo della loro stessa vita e di prendere le decisioni che riguardano la famiglia sono strettamente legate alla nutrizione, alla salute e all'istruzione del bambino. Nelle famiglie dove sono le donne ad assumere le decisioni fondamentali, la quota di risorse destinate ai bambini è di gran lunga maggiore rispetto a quelle in cui le donne hanno un ruolo meno incisivo.

Uno studio condotto dall'International Food Policy Research Institute ha concluso che, se donne e uomini avessero un eguale influsso sulle decisioni familiari, in Asia meridionale l'incidenza dei bambini sottopeso con meno di 3 anni scenderebbe di oltre 13 punti percentuali, con 13,4 milioni di bambini malnutriti in meno nella regione; in Africa Subsahariana 1,7 milioni di bambini in più risulterebbero adeguatamente nutriti.

La disparità di genere nel reddito

Come il reddito gestito dalle donne può produrre benefici per i bambini, così le disparità di genere nel reddito possono diminuire o limitare le risorse a disposizione per i diritti fondamentali dei bambini, quali l'assistenza sanitaria, un'alimentazione e un'istruzione adeguata.

Secondo il rapporto, le stime basate sulle differenze salariali e sulla partecipazione alla forza lavoro suggeriscono che il reddito delle donne sia, nei paesi esaminati in Medio Oriente e Nord Africa, circa il 30% di quello degli uomini; il 40% in America latina e Asia meridionale; il 50% nell'Africa subsahariana e circa il 60% in Europa centro-orientale, nella Comunità degli Stati Indipendenti, in Asia orientale e nei Paesi industrializzati.

La sfera politica

Un maggiore coinvolgimento delle donne in politica può avere anche un impatto positivo sulla condizione dei bambini. Prove crescenti suggeriscono che - sia nei paesi industrializzati che in quelli in via di sviluppo - le donne parlamentari siano particolarmente efficaci nella tutela dell'infanzia. Ma, a luglio 2006, le donne parlamentari erano meno del 17% dei parlamentari del mondo. Commentando il rapporto, Anders B. Johnsson, Segretario generale dell'Unione interparlamentare, ha dichiarato: «Vi sono legami evidenti tra la rappresentanza politica delle donne e il benessere dei bambini. La "Condizione dell'infanzia nel mondo", che costituisce un punto di riferimento globale per tutte le tematiche riguardanti l'infanzia e una risorsa vitale per noi tutti, dimostra questo dato fondamentale in più di una circostanza.»

Una chiave per una società più forte

I benefici della parità di genere vanno oltre gli effetti diretti sull'infanzia.

La «Condizione dell'infanzia nel mondo 2007» dimostra come, promuovendo l'uguaglianza di genere e il ruolo delle donne - il terzo degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio - si imprima un effetto propulsivo a tutti gli altri obiettivi: dalla riduzione della povertà e della fame alla salvaguardia della vita dei bambini; dal progresso della salute materna alla garanzia dell'istruzione universale; dalla lotta all'HIV/AIDS a quella alla malaria e alle altre malattie, fino a garantire, al contempo, la sostenibilità ambientale.

RAPPORTO UNICEF 2007 - Disuguaglianze di genere lungo il corso della vita

I dati anagrafici e di censimento in Asia rivelano una percentuale insolitamente alta di nascite di bambini maschi e una sproporzione tra maschi e femmine sotto i 5 anni, soprattutto in India e Cina, suggerendo la pratica di feticidi e infanticidi selettivi a danno delle bambine nei due paesi più popolosi del mondo, nonostante le iniziative dirette a sradicare tali pratiche nei due paesi.

Più di 115 milioni di bambini in età d'istruzione primaria non frequentano la scuola. Per ogni 100 bambini che non frequentano la scuola primaria sono 115 le bambine nella medesima situazione.

L'impossibilità di frequentare la scuola primaria priva le bambine delle opportunità di sviluppare a pieno le loro potenzialità. Circa una bambina su cinque non completa il ciclo d'istruzione primaria nei paesi in via di sviluppo.

Nei paesi in via di sviluppo, in media il 43% delle ragazze frequenta la scuola secondaria. Le ricerche dimostrano che donne istruite hanno una probabilità minore di morire durante il parto e sono più inclini a mandare i figli a scuola.

Un'indagine dell'UNICEF in paesi selezionati dell'America Latina, dei Caraibi, dell'Asia meridionale e dell'Africa sub-sahariana rivela che, in media, i figli di madri non istruite hanno probabilità doppia di non andare a scuola rispetto ai figli di donne istruite.

Più di 130 milioni di donne e bambine sono state sottoposte a mutilazioni genitali femminili, che possono causare gravi conseguenze sulla salute, tra cui la mancata cicatrizzazione, una maggiore esposizione al contagio da HIV, complicanze durante il parto, malattie infiammatorie e incontinenza urinaria.

Per le ragazze più giovani il primo rapporto sessuale è spesso forzato. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel 2002 150 milioni di bambine e 73 milioni di bambini sotto i 18 anni sono stati sottoposti a rapporti sessuali forzati o ad altre forme di violenza fisica o sessuale.

A livello mondiale, il 36% delle donne tra i 20 e i 24 anni sono sposate o convivono da prima dei 18 anni, soprattutto nell'Africa sub-sahariana e in Asia meridionale, dove il matrimonio precoce spesso rappresenta una tradizione consolidata e difficile da contrastare. Le gravidanze e i parti prematuri sono spesso una conseguenza pericolosa dei matrimoni precoci imposti ai bambini.

Circa 14 milioni di ragazze tra i 15 e i 19 anni partoriscono figli ogni anno. Se al momento del parto una madre ha meno di 18 anni il rischio che il figlio muoia entro il primo anno di vita è 60 volte maggiore di quello corso da un bambino nato da una madre sopra i 19 anni. I bambini nati da madri sotto i 18 anni avranno maggiori probabilità di soffrire di basso peso alla nascita, di denutrizione e di ritardi nello sviluppo fisico e cognitivo.

Ogni minuto una donna muore a causa di complicanze insorte durante il parto, per un totale di oltre mezzo milione di gestanti morte ogni anno. Il 99% dei casi di mortalità materna si verifica nei paesi in via di sviluppo, oltre il 90% concentrati in Africa e Asia. Nel 2000, i 2/3 di tutti i casi si sono verificati in 13 dei paesi più poveri del mondo; nello stesso anno, 1/4 di tutti i casi di mortalità materna si sono verificati solo in India.

Nell'Africa sub-sahariana una donna su 16 è destinata a morire durante la gravidanza o il parto, contro una su 4.000 nei paesi industrializzati. I neonati orfani di madre corrono un rischio di morire da 3 a 10 volte superiore dei neonati la cui madre sopravvive.

In parte dell'Africa e dei Caraibi le ragazze tra i 15 e i 24 anni corrono un rischio 6 volte maggiore di contrarre l'HIV rispetto ai loro coetanei maschi. **Le donne sono più esposte degli uomini al rischio di contagio da HIV**, in parte per cause fisiologiche, ma le discriminazioni di genere giocano anch'esse un ruolo, privando le donne del potere di negoziazione di cui hanno bisogno per ridurre il rischio di contagio.

Alti tassi di analfabetismo tra le donne impediscono loro di venire a conoscenza del rischio di contagio da HIV e delle modalità per proteggersi. Una ricerca svolta in 24 paesi dell'Africa sub-sahariana rivela che **2/3 o più delle giovani donne non hanno una conoscenza appropriata delle modalità di trasmissione dell'HIV.**

Le donne anziane potrebbero andare incontro a una duplice discriminazione, sulla base sia del genere che dell'età. Le donne tendono a vivere più a lungo degli uomini, possono non avere controllo sulle risorse familiari e subire discriminazioni dalle legislazioni su proprietà e successione. Ben pochi paesi in via di sviluppo dispongono di sistemi di protezione sociale per gli anziani.

RAPPORTO UNICEF 2007 - Uguaglianza in famiglia

Le donne sono spesso escluse dalle decisioni fondamentali per la famiglia, con conseguenze potenzialmente disastrose per la salute e la nutrizione del bambino.

Prove crescenti indicano che le decisioni familiari sono spesso adottate seguendo un processo negoziale che tende a favorire gli uomini rispetto alle donne. Il livello d'istruzione, l'età al momento del matrimonio e il controllo sul reddito e i beni della famiglia incidono sul peso che la donna può avere nelle decisioni familiari.

In appena **10 paesi in via di sviluppo**, su 30 analizzati, **la metà o poco più delle donne possono partecipare alle decisioni familiari**, incluse quelle riguardanti le principali spese della famiglia, la propria salute e la possibilità di visitare amici o parenti fuori casa.

In Burkina Faso, Mali e Nigeria almeno il **75% delle donne affermano che sono i mariti a prendere le decisioni che riguardano la loro salute**. In Bangladesh e Nepal, il 50% delle donne dichiarano di non poter decidere sulla loro stessa salute.

In paesi dove occupano un basso rango sociale e non hanno voce nelle decisioni familiari, **le donne risultano spesso denutrite** e hanno minori possibilità di disporre delle risorse necessarie a nutrire adeguatamente i loro bambini.

I dati disponibili relativi all'Africa centrale e occidentale indicano che **in presenza di risorse scarse le donne danno la priorità all'alimentazione dei loro figli**, rispetto ad altre spese familiari o personali.

In Camerun, per esempio, le donne spendono in media il 74% delle loro risorse in cibo, mentre gli uomini destinano appena il 22% al sostegno alimentare della famiglia.

Uno studio condotto dall'**International Food Policy Research Institute** ha concluso che, se donne e uomini avessero un eguale potere nelle decisioni familiari, in Asia meridionale l'incidenza dei bambini sottopeso con meno di 3 anni scenderebbe di ben 13 punti percentuali, con 13,4 milioni di bambini malnutriti in meno nella regione; in Africa sub-sahariana 1,7 milioni di bambini in più risulterebbero adeguatamente nutriti.

Le decisioni sulle spese familiari hanno un impatto determinante sulla condizione, istruzione e salute dei bambini. Ma quando si tratta di procedere alle spese quotidiane nei paesi in via di sviluppo sono gli uomini a prendere il sopravvento.

In **7 paesi su 15 esaminati oltre il 40% delle donne affermano che gli uomini detengono il controllo esclusivo sulle spese familiari quotidiane.**

Benché le donne siano le prime a riconoscere e a richiedere cure per le malattie dei figli, molte di loro si vedono negata ogni voce in capitolo nelle decisioni più elementari per il benessere familiare, incluso quando sia il caso che un dottore debba visitare il bambino.

Nello Stato di Gujarat, in India, il 50% delle donne interpellate ha dichiarato che non possono portare i figli dal dottore senza il permesso del marito o del suocero.

Il livello d'istruzione delle donne è inoltre direttamente correlato a migliori risultati per la sopravvivenza e sviluppo del bambino. Un maggior ruolo della donna in seno alla famiglia accresce le probabilità che i bambini, e soprattutto le bambine, vadano a scuola.

RAPPORTO UNICEF 2007 - Uguaglianza in politica e nel governo

Il coinvolgimento delle donne in politica, in ambito locale e nazionale, può contribuire allo sviluppo di legislazioni più attente alla condizione di donne, bambini e famiglie. Quando le donne non hanno voce in politica, un potente promotore dell'infanzia rimane inascoltato.

A livello nazionale le donne parlamentari hanno fatto finora la differenza per l'infanzia, sebbene restino sottorappresentate.

In paesi molto diversi quali Argentina, Francia, Russia e Ruanda, le donne in parlamento hanno promosso e contribuito ad approvare legislazioni in materia di infanzia. In Ruanda, per esempio, le donne parlamentari hanno contribuito con successo all'aumento di spesa per sanità e istruzione e al varo di un sostegno speciale per i bambini disabili.

L'influenza delle donne nei parlamenti incoraggia mutamenti nell'agenda delle priorità dei loro colleghi maschi. Le ricerche effettuate suggeriscono che i legislatori maschi sono oggi più consapevoli dell'importanza delle tematiche riguardanti le donne e la famiglia.

In ogni caso, nonostante i progressi, le donne restano ampiamente escluse dalla politica.

Al luglio 2006, le donne costituivano - a livello mondiale - meno del 17% di tutti i parlamentari, in un rapporto di circa 1 a 6. Con gli attuali tassi di progresso, la parità di genere nei parlamenti nazionali non sarà raggiunta prima del 2068.

Le donne continuano a subire discriminazioni per quanto riguarda le elezioni: oltre il 50% degli interpellati in un campione di paesi di Asia orientale e Pacifico, Asia meridionale e Africa subsahariana è convinto che gli uomini siano più adatti delle donne a svolgere un ruolo di leader politico.

Le donne svolgono un ruolo chiave per l'infanzia anche a livello locale, in alcuni casi contribuendo a migliorare la distribuzione delle risorse comunitarie destinate a donne e bambini.

In India, i villaggi del Bengala occidentale guidati da donne presentano un investimento doppio per l'acqua potabile, un numero superiore di visite da parte di operatori sanitari e una diminuzione del 13% nella disparità di genere relativa alla frequenza scolastica. Ciò nonostante, a livello mondiale le donne costituiscono poco più del 9% dei sindaci e circa il 21% dei consiglieri locali.

Le quote possono fare una differenza enorme e immediata per la promozione della rappresentanza femminile: 17 dei 20 paesi con la più alta percentuale di donne nella vita politica nazionale adottano un qualche sistema di quote.

Il Ruanda, per esempio, è salito dal 24° posto del 1995 al 1° posto del 2003 per la presenza di donne in parlamento, proprio grazie all'utilizzo delle quote. Statistiche simili valgono anche per paesi molto diversi come Afghanistan, Argentina, Burundi, Costa Rica, Iraq, Mozambico e Sud Africa.

Mentre i dati a disposizione dimostrano che, nel complesso, le donne parlamentari sono più inclini degli uomini ad attuare cambiamenti a favore dei bambini, delle donne e delle famiglie, naturalmente non tutte le parlamentari donna daranno un contributo positivo per l'infanzia.

Ogni legislatore o leader politico donna può infatti distinguersi per personalità e posizione ideologica, e per ciò stesso non è automatico che si impegni per l'infanzia.

Le ragioni per cui si può prevedere che le donne agiscano diversamente dai loro colleghi maschi sono più pratiche che teoriche. Così come portano differenti modelli di socializzazione ed esperienze di vita diverse per sostenere le proprie decisioni, allo stesso modo le donne hanno maggiori probabilità di entrare in politica provenendo da background diversi, spesso attraverso l'impegno nel sociale o in organizzazioni non governative.

RAPPORTO UNICEF 2007 - Uguaglianza sul lavoro

Le condizioni lavorative delle donne hanno implicazioni di importanza vitale per i bambini.

Le donne spesso lavorano di più ma guadagnano e possiedono di meno degli uomini.

Assicurare che donne e uomini abbiano eguali opportunità nella produzione e gestione del reddito costituisce un passo importante per la realizzazione dei diritti delle donne, da cui conseguirebbe una maggiore possibilità di realizzare i diritti dei bambini.

Negli ultimi decenni vi sono stati progressi per quanto riguarda l'inserimento delle donne nella forza lavoro, che sono stati però minori se si considera il miglioramento delle condizioni lavorative, il riconoscimento del lavoro non pagato, l'eliminazione delle pratiche e delle leggi discriminatorie sui diritti di proprietà e di successione, il sostegno per l'assistenza all'infanzia.

Una ricerca condotta in 8 paesi in via di sviluppo rivela che le donne lavorano al giorno in media 1 ora e 9 minuti in più degli uomini. In alcuni contesti lavorativi, le donne lavorano più di 12 ore al giorno.

Nel 2005, le donne costituivano il 40% della popolazione mondiale economicamente attiva.

Il reddito stimato delle donne è circa il 30% di quello degli uomini nei paesi esaminati in Medio oriente e Nord Africa; il 40% in America Latina e Asia meridionale; il 50% nell'Africa sub-sahariana; il 60% in Europa centro-orientale, nella Comunità degli Stati Indipendenti, in Asia orientale e nei Paesi industrializzati.

Le donne possiedono minori beni degli uomini a causa di salari inferiori, della mancanza di controllo sul reddito familiare, di pregiudizi di genere nelle leggi sul diritto di proprietà e di successione, e perfino nei programmi statali di distribuzione delle terre. Tali fattori espongono donne e bambini a un maggiore rischio di povertà.

In Brasile, le donne posseggono una frazione di terra pari all'11% contro l'89% di quella posseduta dagli uomini, in Paraguay una percentuale del 27% contro il 70% degli uomini. Nell'Africa sub-sahariana il rapporto è il medesimo. In Camerun, per esempio, le donne svolgono più del 75% del lavoro agricolo ma possiedono meno del 10% della terra.

Attribuire alle donne un controllo maggiore sulla terra e sulla programmazione delle colture accrescerebbe la produzione agricola.

Uno studio dell'International Food Policy Research Institute rivela che se in Burkina Faso le disparità di genere fossero ridotte e si garantisse ai coltivatori maschi e femmine eguale accesso alla produzione agricola di qualità e alle opportunità di formazione la produttività potrebbe crescere addirittura del 20%.

In quasi tutte le regioni in via di sviluppo, il 60% o più delle donne che svolgono attività non agricole sono coinvolte in lavori informali, affrontano spesso condizioni lavorative difficili, lunghi orari di lavoro, restano prive di incentivi e lavorano in assenza di sicurezza. In India, l'86% delle donne lavora nel settore informale, in Kenya l'83% e in El Salvador il 69%.

In molti paesi un'assistenza di qualità all'infanzia rimane economicamente proibitiva per le famiglie a basso reddito, in assenza di aiuti e sussidi statali.

I genitori spesso fanno affidamento sulla famiglia allargata o sui bambini più grandi - la maggior parte delle volte si tratta di ragazze - per l'assistenza ai bambini mentre il padre e la madre si trovano al lavoro, spesso a danno dell'istruzione dei bambini stessi.

Unione Europea: le donne guadagnano il 15% in meno rispetto agli uomini

Le donne europee guadagnano il 15% in meno rispetto ai colleghi uomini e difficilmente fanno carriera. Eppure, è al femminile oltre il 75% della nuova occupazione creata nell'Unione europea negli ultimi cinque anni. E' quanto emerge dal 'Rapporto sull'eguaglianza tra donne e uomini 2006', realizzato dalla Commissione europea, che sarà illustrato al Consiglio europeo di primavera, il 23 marzo. La difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare, spiega lo studio, porta spesso molte donne ad abbandonare il posto. Il tasso di occupazione femminile, pari al 55,7%, è ancora inferiore di 15 punti rispetto a quello maschile e le donne risultano confinate in pochi settori (più del 40% nell'istruzione, sanità o pubblica amministrazione, contro il 20% degli uomini). Poche le posizioni di rilievo raggiunte dalle donne, che rappresentano solo il 32% dei manager. Inoltre, a scegliere il part time è il 32% delle occupate, a fronte del 7% dei colleghi. Per questo, la Commissione europea sollecita gli Stati membri ad adottare misure che facilitino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a ridurre i divari retributivi e occupazionali tra uomini e donne. "Non è accettabile - afferma Vladimir Spidla, commissario europeo per l'Occupazione, gli Affari sociali e le Pari opportunità - che la metà della popolazione europea ancora stia peggio dell'altra metà. Occorre un impegno ai più alti livelli per colmare il divario di genere. Non è solo un problema di eguaglianza, ma è fondamentale per raggiungere gli obiettivi della Strategia di Lisbona". Il 3 marzo, la Commissione lancerà la 'roadmap' per l'eguaglianza fra uomini e donne, una comunicazione che indica le azioni concrete da intraprendere per superare il gap.

27/02/2006

Pari opportunità, appello per politiche contro discriminazione lavoro

Realizzare un piano di politiche attive per il lavoro delle donne, visto il 'fallimento' della legge 53 del 2000 che regola le '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'. Questo l'appello lanciato a Roma nel corso del convegno 'Il lavoro prossimo venturo (verso l'azienda family friendly)', organizzato dal ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

"Nel mercato del lavoro - ha spiegato Rosa Rinaldi, sottosegretario al Lavoro - c'è ancora una forte discriminazione salariale e la condizione delle donne nella condizione di precarietà è più lunga rispetto agli uomini. Di fronte a una situazione difficile e a strumenti legislativi che avrebbero dovuto contrastare tutto ciò - ha osservato Rinaldi - abbiamo la necessità di fare una riflessione e di attivare meccanismi concreti per modificare il mercato del lavoro. E' ora di passare dallo studio della situazione esistente alla prassi. Per questo, per l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti' abbiamo attivato un piano per affrontare la questione relativa alla discriminazione salariale chiedendo alle aziende di allinearsi, magari introducendo un meccanismo di certificazione delle prassi meritevoli".

SCARSA CONOSCENZA LEGGI DI CONCILIAZIONE DISPONIBILI

Per Lea Battistoni, direttore generale per il Mercato del lavoro del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, "è necessario favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne". "Bisogna aumentare il reddito familiare - ha detto - per offrire la capacità di progettare il proprio futuro, abbattendo nel contempo il sistema di discriminazione esistente anche nelle fase di uscita dal mercato. Bisogna puntare sulla flessibilità sia nel mercato, sia nelle aziende in modo che adottino nuovi modelli organizzativi più produttivi sia nel settore della sicurezza sul lavoro". Spesso, comunque, gli stessi strumenti legislativi a disposizione delle donne non sono neanche conosciuti. "I congedi parentali previsti dalla legge 53 per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città - ha chiarito Renato Fontana, docente alla 'Sapienza' di Roma- hanno registrato una scarsa fruizione anche e soprattutto per la scarsa conoscenza delle possibilità offerte dalla norma stessa".

PER I SINDACATI LA FLESSIBILITA' VA SOSTENUTA DA SERVIZI DELLE CITTA'

"La conciliazione - ha rimarcato Nirvana Nisi, segretario confederale della Uil, parlando anche a nome di Cgil e Cisl - è una cosa complessa. Lo dimostra il fallimento della legge 53 del 2000. Conciliare è difficile e, secondo la mentalità imprenditoriale, non dà quella produttività che si spera. Per questo, molte imprese preferiscono aggirare l'ostacolo assumendo personale maschile. Bisogna capire che la conciliazione va a vantaggio della società - ha aggiunto Nisi - e non si limita all'introduzione della flessibilità in azienda, ma bisogna anche tener conto dei servizi e dei trasporti previsti dalle diverse città, che rappresentano un valido sostegno per le mamme lavoratrici La

flessibilità in se stessa non significa niente, ma va intesa all'interno di un complesso di cose come, ad esempio, gli asili nido che devono essere organizzate e messe in rete tra loro".

SCELTA DI AVERE FIGLI INFLUENZATA ANCHE DA DISPONIBILITA'ASILI NIDO

Le decisioni di lavorare e di avere figli, in Europa, sono influenzate non solo dalle caratteristiche individuali delle donne, ma anche dalla disponibilità degli asili nido, di una rete familiare di supporto alla madre lavoratrice, dagli orari flessibili aziendali e dalla 'generosità' dei congedi parentali. E' quanto emerge dallo studio 'Scelte di lavoro e maternità e l'effetto delle politiche sociali' dell'università di Torino, presentato nel corso del convegno sulle donne da Silvia Pasqua, docente dell'ateneo piemontese. "I risultati dello studio - ha osservato - mostrano come la disponibilità delle occupazioni part time abbia un effetto positivo sul lavoro femminile. Le lunghe assenze della lavoratrice per i congedi parentali - ha aggiunto Pasqua - possono avere effetti negativi sul salario dopo la maternità, rendendo difficile il rientro delle donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita di un figlio. Questo dovrebbe suggerire politiche di maggiore condivisione del lavoro di cura dei figli tra madri e padri".

TOURAINÉ, NON E' NECESSARIO FEMMINILIZZARE MONDO OCCUPAZIONE

"I progressi fatti nel mondo del lavoro per combattere la discriminazione nei confronti delle donne - ha spiegato il sociologo Alain Touraine, direttore d'études all'Ecole des Hautes études en sciences sociales - sono pochi perché nei settori in cui la donna riesce ad avere successo è malpagata rispetto ai colleghi maschi. Non credo all'uguaglianza uomo-donna vivendo in una società dominata dagli uomini, forse in futuro cambierà qualcosa ma non recuperando il ritardo accumulato, bensì cambiando la prospettiva in una logica globale di cui fa parte la vita professionale e quella familiare". Per Touraine, "non è necessario femminilizzare il mondo dell'occupazione". "Bisogna indirizzare il mercato del lavoro - ha concluso - verso una modalità di organizzazione unica a misura dell'uomo e della donna insieme".

08/02/2007

Pari opportunità, poche donne ai vertici

Sono ancora troppe poche le donne ai vertici delle aziende e nelle posti di responsabilità in Italia. In occasione dell'Anno europeo delle pari opportunità, LABITALIA ha intervistato tre imprenditrici di successo, che sono riuscite a conciliare la carriera e la vita familiare: Marina Salomon, Giannola Nonino e Paola Patti.

SALOMON, IN ITALIA PIU' FACILE ESSERE IMPRENDITRICE CHE MANAGER

In Italia, è quasi più facile "fare l'imprenditrice che la manager, a causa di un pre-giudizio maschile cui sono sottoposte le donne che fanno carriera in azienda". Così Marina Salomon, imprenditrice veneta (ha fondato Altana S.p.a., tra le maggiori aziende europee di abbigliamento per donna e bambino e ha assunto assieme al padre il controllo della Doxa, la maggior società italiana nel settore delle ricerche di mercato), parla con LABITALIA del divario che ancora esiste nei Consigli di amministrazione fra i rappresentanti del genere maschile e femminile. "Ci sono almeno tre fattori - spiega - che influenzano la situazione: uno è il fatto che noi abbiamo una storia economica più recente rispetto ad altri Paesi e da qui consegue una linea più 'tradizionale' del governo delle aziende. E' insomma il modello del capitalismo familista, che ha sempre privilegiato il maschio". Ma, a onore del vero, dice Salomon (sposata con Marco Benatti, imprenditore nel settore media e new economy, e mamma di 4 bambini), "anche in altri settori non va meglio". Incarichi al vertice preclusi, afferma, anche per le donne della "politica, del giornalismo e della finanza". L'altro fattore che impedisce alle nostre manager di affermarsi è "la mancanza di un'adeguata organizzazione sociale". "In Francia - ricorda l'imprenditrice - lavora il 50% di donne in più che da noi eppure si fanno molti più figli. Perché? La risposta è semplice: sono tre secoli che la società francese si organizza anche per aiutare le donne che lavorano".

L'ultimo fattore di ostacolo che Salomon cita è "una scarsa autostima", ma, tiene a sottolineare, "è veramente in fondo alla lista". "Sto scoprendo - dice ancora - che molte donne hanno come una consapevolezza di non potercela fare, pur se molto dotate, mentre molti uomini, al contrario, hanno una grande autostima. E a volte - sottolinea - non giustificata". Insomma, per le donne manager "è tutto un mondo che deve evolversi". E ricorda che "ancora oggi una dirigente d'azienda non ha la maternità pagata dallo Stato, ma dall'azienda stessa". "Sono a favore della proposta Bonino di unificare per tutti, donne e uomini, l'età pensionabile, ma - conclude - dobbiamo dare in

cambio alle donne quegli strumenti di flessibilità quando a loro servono, cioè quando sono giovani". E, sull'Anno europeo delle Pari opportunità che si celebra nel 2007, avverte: "Sono contro le celebrazioni, che in genere mi preoccupano e che possono rappresentare solo una splendida foglia di fico".

NONINO, SU DONNE IN CDA IN ITALIA MENTALITA' ARRETRATA

Giannola Nonino, imprenditrice a capo della storica azienda friulana di grappe a netta prevalenza femminile ("e del resto la grappa è femmina", dice), parla con LABITALIA della scarsità delle donne nei Cda aziendali. "Bisogna distinguere - afferma Nonino - tra aziende di famiglia o aziende pubbliche o extrafamiliari. Fino a qualche decennio fa c'era una mentalità maschilista, arretrata, dove, anche se una figlia femmina dimostrava di avere maggior talento dei figli maschi per diritto di 'sesso', il predestinato a succedere al padre nella gestione aziendale era sempre il figlio maschio". Ora questo fortunatamente sta cambiando e sempre più donne fanno parte dei Cda delle aziende di famiglia anche con ruoli di comando. Per quanto riguarda, invece, il ramo sia pubblico che privato (caso tipico le banche), le donne fanno fatica ad emergere e in ogni caso devono sacrificare alla carriera una bella fetta di vita privata".

Nonino spiega che "le donne che lavorano nella propria azienda possono materialmente organizzarsi la giornata lavorativa, conciliando i tempi di lavoro e della famiglia". Una cosa impossibile quando si lavora in aziende altrui. Tuttavia, Nonino sottolinea come la qualità del lavoro in Italia sia ancora "migliore che altrove". "Conosco figlie di mie amiche - aggiunge - che lavorano con ruoli di alta responsabilità nel campo della finanza, a New York e a Londra, e che conducono una vita durissima, dimenticandosi totalmente la vita privata".

"Credo fermamente nel successo della donna - sottolinea l'imprenditrice friulana, che guida l'azienda con il marito Benito e le figlie Cristina, Antonella e Elisabetta - anche se la donna per raggiungerlo, a parità di intelligenza dell'uomo, deve avere e dimostrare maggiore capacità, determinazione, spirito di sacrificio ed essere conscia che per investire nel suo lavoro dovrà penalizzare parte della sua vita privata, in particolare del suo ruolo di madre e moglie". Il 2007 è stato proclamato dall'Unione europea Anno delle Pari opportunità. "Un anno solo?", chiede perplessa Nonino. "Francamente - ammette - è un po' pochino per sperare di cambiare le cose".

PATTI, INCREMENTARE PRESENZA DONNE IN CDA

"Sulla scarsa presenza di donne nei consigli di amministrazione leggo segnali negativi e sono amareggiata. Mi auguro che nel futuro ci siano sempre più donne nei cda". Paola Patti, proprietaria di Valtur e imprenditrice di successo, parla con LABITALIA della sua esperienza di manager. "Sono stata fortunata - dice Patti - perché sono cresciuta in un'azienda familiare che mi ha dato la possibilità di formarmi. E, comunque, io ho fatto la scelta di essere molto presente in azienda, sacrificando spesso anche la mia vita privata". La carta vincente è, per Patti, innanzitutto "determinazione femminile". "Anche se la cornice è favorevole come nel mio caso - aggiunge - bisogna essere perseveranti. Non ho mai pensato di essere diversa o inferiore a un uomo, ma complementare sì".

Patti giudica positivamente che il 2007 sia stato proclamato Anno europeo delle Pari opportunità. "Sono iniziative che servono - afferma - perché fanno riflettere e perché sono uno stimolo a migliorare". L'imprenditrice dice che nella sua attività di manager, quando deve nominare un responsabile, privilegia "la professionalità e se si tratta di una donna, ancora meglio".

LEGGE PARITÀ

1. In quali casi la Legge federale sulla parità (LPar) può aiutare la donna?

Al momento in cui la donna subisce una discriminazione nella vita professionale.

2. Quale è il principio fondamentale della LPar?

Questa legge vieta espressamente di discriminare una persona a causa del suo sesso, in particolare in base allo stato civile, alla situazione familiare o ad una gravidanza.

3. In Svizzera donne e uomini godono oggi dello stesso trattamento salariale?

Malgrado la parità formale sia stata raggiunta, ancora lontana è la parità di fatto, ad esempio quella salariale.

Dalle stime ufficiali, si rileva come nell'economia privata le donne ricevono in media un salario del 21,5% più basso rispetto agli uomini.

4. Sul posto di lavoro sono spesso a disagio a causa della battute sessiste, le osservazioni imbarazzanti, e le attenzioni di un collega di lavoro, posso fare qualcosa?

Gli atteggiamenti del collega rientrano nel concetto di molestia sessuale: configurano quindi una discriminazione ai sensi della LPar, oltre che una violazione delle norme del diritto del lavoro del Codice delle Obligazioni e di quelle del Codice penale.

Non solo chi agisce direttamente, ma anche il datore di lavoro che tollera un tale comportamento può essere punito e tenuto a risponderne con una indennità.

5. Siccome lavoro a tempo parziale il mio datore di lavoro non mi permette di frequentare il corso di perfezionamento che frequentano altri dipendenti. E' corretto ?

Purtroppo è una realtà piuttosto diffusa; infatti capita spesso che alle persone che lavorano a tempo parziale venga negato l'accesso al perfezionamento professionale.

La Legge sulla parità dei sessi lo vieta, perché si tratta di una discriminazione indiretta. La dipendente o il dipendente che subisce questa discriminazione può quindi reagire nei confronti del datore di lavoro.

6. Cos'è una discriminazione indiretta?

La Legge sulla parità dei sessi vieta la discriminazione di una persona in base al sesso. Accanto alle discriminazioni dirette, cioè palesi, sono vietate anche quelle indirette, più subdole da scoprire e da provare.

Trattasi ad esempio di discriminazione indiretta quando il titolare di un negozio versa uno stipendio scalato secondo l'anzianità di servizio a tutti/e i/le dipendenti a tempo pieno, ma non a quelli/e a tempo parziale, mentre nell'azienda a tempo parziale lavorano praticamente solo le donne.

7. La Legge sulla parità vieta le discriminazioni salariali ?

L'art. 3 cpv.2 della Legge sulla parità riprende il tenore dell'art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale e vieta espressamente che una donna riceva uno stipendio minore di un collega uomo (e viceversa) pur svolgendo la medesima attività o un'attività di ugual valore. A volte non è facile comparare due attività simili, ma non perfettamente eguali. Per farlo occorre ricorrere a specialisti, i quali applicheranno ben precisi metodi tecnici.

- 8. Il mio datore di lavoro mi ha licenziata, salvaguardando per contro il posto di un collega, sostenendo che io porto in famiglia un doppio reddito poiché lavora anche mio marito. Cosa posso fare ?**

Il cosiddetto doppio reddito non può essere penalizzato: ciò dipende direttamente dal divieto generale di discriminazione dell'art. 3 della Legge sulla parità, secondo il quale è vietata ogni discriminazione legata al sesso di una persona e più precisamente legata allo stato civile o alla situazione famigliare.

- 9. Vi era la possibilità di una promozione interna: è stato scelto un collega, sostenendo che avesse più esperienza.**

Potrebbe essere il caso, che questo collega abbia avuto la possibilità di fare più esperienza nel corso degli anni, poiché ha ricevuto sempre i lavori più interessanti, mentre alla collega venivano affidati solo incarichi semplici e ripetitivi.

In questo modo la collega non ha avuto la possibilità di migliorarsi ed acquisire nuove competenze che le sarebbero state utili al momento della promozione.

Potrebbe quindi configurarsi una discriminazione sanzionabile ai sensi della Legge sulla parità.

DIRITTO DEL LAVORO

- 1. Un contratto a tempo determinato (contratto che prevede un giorno preciso per avere termine) può essere disdetto prima della scadenza dal datore di lavoro?**

No, neppure mantenendo i corretti termini di disdetta, può finire prima del termine pattuito, fatta eccezione per il caso in cui vi è un motivo grave per un licenziamento immediato.

- 2. Lavoro da due anni presso la medesima ditta, ma non ho mai avuto un contratto scritto: è possibile?**

Il contratto di lavoro non prevede per legge una forma obbligatoria. Anche un rapporto di lavoro basato unicamente su un accordo verbale è dunque valido e sottoposto alle norme legali. Naturalmente a tutela dei propri diritti e per chiarezza, si consiglia sempre di esigere la forma scritta.

- 3. Mio figlio questa mattina si è svegliato con la febbre alta. Posso rimanere a casa ad accudirlo?**

La legge sul lavoro prevede che un/una dipendente con responsabilità famigliare ha diritto a tre giorni di congedo per questo motivo.

La dipendente è tenuta perciò, su richiesta del datore di lavoro, a presentare il certificato medico del figlio e a fare in modo di limitare l'assenza al minimo indispensabile per organizzarsi con qualcuno che si prenda cura dell'ammalato.

- 4. Cosa é il certificato di lavoro?**

Al termine del rapporto di lavoro, ogni dipendente ha diritto di ricevere un certificato di lavoro, che menzioni obiettivamente prestazioni e comportamento.

Questo è una referenza per il futuro datore di lavoro. Deve per questo essere chiaro, privo di frasi equivoche che lascino intendere una qualifica negativa e completo, cioè deve contenere tutte le informazioni positive relative all'attività svolta dal dipendente.

5. Il mio datore di lavoro non mi concede le vacanze nel periodo in cui le ho chieste. Può farlo?

La legge prevede che sia il datore di lavoro a stabilire i periodi di vacanza, coordinandoli fra i dipendenti secondo le esigenze dell'azienda, naturalmente tenendo in considerazione i desideri dei lavoratori medesimi.

È necessario che il piano delle vacanze sia stabilito con un adeguato anticipo.

Se la richiesta del dipendente non collima con le necessità dell'azienda, il datore di lavoro può negare l'autorizzazione ed imporre una sua data.

6. Il datore di lavoro mi ha comunicato la diminuzione delle ore di lavoro e di conseguenza lo stipendio, per motivi di "riorganizzazione interna". Devo accettare?

Lo stipendio, così come l'orario di lavoro o le ore complessive di lavoro, sono una parte essenziale del contratto sottoscritto dalle parti.

Una modifica così essenziale del contratto non può essere decisa ed apportata unilateralmente dal datore di lavoro: il datore di lavoro può proporre tale modifica, ma lei deve poterla accettare o meno. Va rispettato inoltre il termine di disdetta. Si tratta in pratica di un cambiamento del contratto: quello vecchio termina alla scadenza del regolare periodo di disdetta e quello nuovo nasce, se sottoscritto da entrambe le parti, alla scadenza di quello vecchio.

CONGEDO MATERNITÀ

1. Cos'è il congedo maternità?

Dal 1° luglio 2005 è stato introdotto per tutte le lavoratrici in Svizzera il congedo maternità, basato sul sistema dell'indennità per perdita di guadagno (IPG), lo stesso sistema utilizzato per compensare la perdita di guadagno derivante dallo svolgimento del servizio militare.

Il congedo maternità è regolato nella Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG). Tale sistema esclude però le donne che non esercitano un'attività lucrativa e quelle che adottano un figlio. Valgono comunque ancora le disposizioni più vantaggiose previste dalle convenzioni collettive di lavoro o dalle legislazioni cantonali (per esempio per il Cantone Ginevra, ciò non è il caso per il Cantone Ticino che non prevede un congedo maternità cantonale).

2. Chi ha diritto al congedo?

Per beneficiare del congedo maternità devono essere adempiute due condizioni: bisogna essere assicurate secondo la legge AVS ed esercitare un'attività lucrativa. Se queste due condizioni sono adempiute, hanno diritto all'indennità per maternità sia le donne dipendenti sia quelle indipendenti, quindi che esercitano un'attività lucrativa in proprio.

Inoltre possono beneficiare del congedo maternità anche le lavoratrici che lavorano in seno alla ditta del marito.

3. Quale importo?

Le donne salariate hanno diritto all'80% del salario medio percepito prima del parto. Le donne indipendenti hanno anch'esse diritto all'80% del reddito medio annuo.

L'indennità di maternità è versata come indennità giornaliera, ma al massimo Fr. 172.- al giorno.

L'indennità giornaliera massima è versata chi guadagna un reddito mensile di Fr. 6450.- (640 franchi x 0.8 / 30 giorni = 172 franchi al giorno) o, nel caso di una lavoratrice indipendente, un reddito annuo di 77 400 franchi (77 400 franchi x 0.8 / 360 giorni = 172 franchi al giorno).

4. Per quanto tempo?

La madre ha diritto all'indennità di maternità a partire dal giorno del parto. L'indennità viene versata durante 14 settimane, ossia 98 giorni.

Se la madre riprende a lavorare prima della scadenza delle 14 settimane, anche solo parzialmente, non avrà più alcun diritto all'indennità. Non è quindi possibile interrompere il congedo maternità e riprenderlo in seguito.

5. E in caso di disoccupazione o incapacità di guadagno?

Se al momento del parto la madre percepisce un'indennità di disoccupazione o adempie le condizioni per ricevere l'indennità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità per maternità.

Lo stesso vale anche se la madre ha diritto ad altre indennità o rendite da parte di altri assicuratori sociali.

6. A chi rivolgersi?

Se la madre è dipendente, è competente la cassa di compensazione a cui è affiliato il datore di lavoro (lo stesso vale in caso di disoccupazione o incapacità di guadagno).

Se la madre è indipendente è competente la cassa a cui essa versa i contributi AVS.

Base legale: Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG)

MOBBING

1. Cosa significa il termine mobbing?

È un termine che deriva dal verbo inglese "to mob" e cioè assalire, attaccare, accerchiare in massa.

Sintetizza l'insieme di fattori legati agli atti di persecuzione e di terrore psicologico compiuti dal "mobber" verso la vittima sul posto di lavoro.

La vittima subisce in modo sistematico e prolungato nel tempo una serie di vessazioni profondamente lesive della personalità, viene posta in una situazione di debolezza, fino al suo allontanamento dal posto di lavoro o addirittura alla sua esclusione dal mondo del lavoro.