

FESTA DELLA TOSCANA

Seduta straordinaria del 30/11/2002 del Consiglio Provinciale, allargata alla Commissione per le Pari Opportunità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Sig. Presidente, Sigg.ri Consiglieri,

ringrazio per l'invito ad essere presente a questa seduta straordinaria convocata in occasione della festa della Toscana che ha ad oggetto il tema: "Io sono il pianeta: diritti, solidarietà, pace":

Una giornata di festa ritengo si presti più che ad una relazione ad una riflessione; una riflessione che il tema odierno richiede a trecentosessanta gradi ed include sia un discorso di massima sull'evoluzione legislativa di questi anni, sia un pensiero a come è interpretato e realizzato il sociale, sia una puntualizzazione su come è pensata e vissuta la pace.

La riflessione doverosamente inserita nel contesto territoriale della Toscana in cui è forte e radicato il pensiero dell'uomo come un valore da tutelare e la vita umana come un bene irrinunciabile ed irripetibile.

Dobbiamo essere orgogliosi del fatto che il Granducato di Toscana sia stato il primo Stato a cancellare la pena di morte.

In questo contesto, attenendomi su un piano rigorosamente di diritto, e riflettendo sul tema della seduta mi sembra doveroso chiedersi chi sia stato per il legislatore dell'Assemblea Costituente il soggetto attivo, rilevante e da valorizzare anche nella normativa successiva.

A questo penso di poter rispondere dicendo che l'io pianeta è il lavoratore inteso proprio come soggetto dinamico, la speranza per il progresso; il pianeta attorno a cui ruotano diritti e doveri. Nella nostra Costituzione, nei primi dodici articoli raggruppati nei Principi Fondamentali, si legge che il lavoro è un diritto ed è dovere della Repubblica promuovere le condizioni che lo rendano effettivo; il lavoro è considerato il motore del progresso materiale e spirituale della società.

Sono i lavoratori i soggetti più qualificati per partecipare all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese e, questo, è contrapposto il dovere della Repubblica di rimuovere tutti gli ostacoli che possano impedirne la loro effettiva partecipazione.

Lo sviluppo del tema del lavoro, nonché dei principi su cui si deve informare la normativa laburista, li ritroviamo nella parte I, titolo III della Cost. intitolato ai Rapporti Economici.

La mia attenzione, ma solo nell'ottica delle funzioni che svolgo, si limita alla lettura degli artt. 36 e 37.

L'art. 36 Cost. detta, infatti, il principio della giusta retribuzione; retribuzione che deve essere proporzionata alla quantità e qualità della prestazione svolta "e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia una esistenza libera e dignitosa".

L'art. 37 Cost. enuncia, invece, il principio secondo cui "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

Sappiamo che oggi questi principi non sono stati ancora pienamente attuati, non sono ancora divenuti patrimonio del comune sentire e la loro applicazione pratica non costituisce una costante automatica.

Il diritto della parità sul lavoro per gli uomini e per le donne è ancora oggi una meta ambita da raggiungere.

Si pensi anche solo al fatto che la Corte di Cassazione ha per lungo tempo escluso che si potesse parlare dell'esistenza di un principio generale di parità retributiva. La prima sentenza della Suprema Corte con cui si è cominciato ad affermare questo principio è la n. 5773 del 3/11/1982.

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 103 del 9/03/1989, in forza del principio della pari retribuzione, ha inciso sulla legittimità costituzionale di diversi articoli del C. C. in materia di lavoro (artt. 2086, 2087, 2095, 2099, 2103 C.C.).

Il tardivo intervento della Corte Costituzionale si può spiegare solo per il fatto che né le parti processuali né il giudicante ritenevano di sollevare l'eccezione di costituzionalità sul problema della parità retributiva perché appunto, non era considerato discriminante la pattuizione di un diverso compenso per situazioni analoghe.

La prima Direttiva C.E.E. sulla parità di genere è la n. 76/207/CEE; la Direttiva tratta della parità di trattamento tra gli uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Questa Direttiva non dà una definizione di discriminazione diretta ed indiretta.

Sottolineo che nei Trattati che istituiscono l'U.E. la politica a favore delle donne non trova alcun esplicito riconoscimento anche se, fin dalla sua istituzione, la CEE ha dato vita a varie iniziative che hanno inciso, in qualche modo, sui diritti delle donne.

L'art. 119 del Trattato CEE (1957) affrontava, seppur indirettamente, il tema "l'Europa delle donne" in quanto prevedeva l'obbligo da parte degli stati membri di garantire un pari compenso retributivo tra uomini e donne per uno stesso lavoro.

Ancora oggi sono segnalate differenziazioni nel trattamento retributivo fra lavoratori e lavoratrici soprattutto nei livelli dirigenziali.

Esistono anche obiettive difficoltà a rilevare il diverso trattamento stipendiale; ciò per le voci più varie, ed anche lasciate alla discrezionalità del datore di lavoro, che vanno a comporre e determinare il compenso riservato alle figure direttive.

La Corte di Giustizia della Comunità Europea è poi intervenuta con circa quaranta decisioni ad affrontare in questi anni il tema della parità.

Parallelamente in Italia ritengo che il primo rilevante intervento normativo si sia avuto con la L. 9/12/1977 n. 903 intitolata appunto "Parità di Trattamento tra Uomini e Donne in materia di Lavoro".

Reputo, però, che il testo normativo privilegi solo gli aspetti del tema della parità relativa alla problematica inerente l'accesso al lavoro ed il lavoro notturno.

Per la violazione delle norme specifiche di riferimento (artt. 1 e 5 della L.cit.) è, infatti, prevista una procedura speciale di tutela giudiziaria avanti al Giudice del Lavoro; la stessa tutela non è concessa per le discriminazioni legate alla retribuzione, alle qualifiche, alle mansioni, alle progressioni nella carriera, pur normativamente ivi previste.

Altro passo avanti nella normativa sulla parità si è avuta con la L. 125/91 che ha, fra l'altro, istituito la figura della Consigliera di Parità.

Rileggendo l'intervento che il Dr. F. Amato, (passato Giudice del Lavoro del Tribunale di Pistoia), ha svolto nel corso del seminario di studio sul D.Lgs. 196/2000, tenuto dal Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità, si nota che è ivi sottolineato che, lo strumento speciale di tutela giudiziaria previsto sia dalla L. 903/77 sia dalla L. 195/91, è stato scarsamente utilizzato.

Il Dr. Amato commenta il fatto come un mancato decollo della normativa, eppure, ci dice "...le discriminazioni di genere esistono e sono molto più numerose della loro emersione giudiziale... ma trovano un difficile sbocco, quantomeno a livello istituzionale. Ne sono coinvolte per la stragrande maggioranza lavoratrici e molto frequentemente gli stessi soggetti passivi di tali condotte discriminatorie 'preferiscono' non intraprendere la dura e lunga denuncia di tali discriminazioni".

E' corretto, quindi, ritenere che le radici della discriminazione in materia di parità hanno attecchito nella profondità del tessuto sociale e solo in ragione di ciò si spiegano anche gli interventi normativi più recenti a livello Europeo ed Italiano.

In questo contesto è divenuto ormai principio assodato, sia a livello nazionale che transnazionale, che si sarà in presenza di violazione della parità ogni qual volta si violi la normativa della maternità.

A livello europeo si legge nella sentenza della Corte di Giustizia, quinta Sezione, del 04/10/2001, causa 109/00, Tele DanmarK A/S, che "...il mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato, qualora sia determinato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso".

In Italia questa decisione avrà sicuramente eco poiché la rete protettiva della donna in stato di gravidanza è tessuta solo per l'ipotesi in cui la donna abbia un lavoro fisso e stabile.

Sottolineo che la nuova legislazione Italiana in materia di congedi parentali, L. 53/2000, dando anche la possibilità al padre di poter usufruire di permessi per stare con i figli, in alternativa alla madre, offre una prospettiva sicuramente più ampia ed aperta di quella che si ricava dal dettato costituzionale, in cui solo per la donna lavoratrice è indicato che debbano esserle offerte condizioni di lavoro tali da permetterle di svolgere le sue essenziali funzioni familiari.

Per l'esperienza maturata sulle fattispecie che ho esaminato come Consigliera di Parità le violazioni legate alla maternità rappresentano circa il 50% dei casi.

Sottolineo che le violazioni su questa materia sono oggi le più facilmente rilevabili ma anche quelle che trovano più immediata soluzione a livello stragiudiziale, anche forse per il pacchetto sanzionatorio che colpisce chi ha commesso la violazione.

La normativa in materia di parità dà oggi molto rilievo anche alle condotte che costituiscono molestie sessuali.

Recentemente ho letto che, secondo studi promossi in Olanda ed in Spagna nel decennio 1987 – 1997, il fenomeno delle molestie sessuali ha colpito tra il 40 ed il 50% delle lavoratrici Europee e circa il 10% dei lavoratori.

Sul piano culturale tra paesi del Nord e del Sud Europa (con eccezione di Francia ed Italia) le differenze sono notevoli. Le donne dei paesi del Sud tendono a considerare la molestia sessuale come un qualcosa con la quale devono comunque fare i conti in quanto parte e 'parcella' da pagare del proprio essere donna.

Un sentimento speculare a quello degli uomini dei paesi del Sud che, in generale, non percepiscono il loro comportamento come sessualmente molesto.

Le molestie sessuali con qualsiasi modalità si manifestino costituiscono una forma specifica di aggressione.

Sul piano dell'intervento normativo segnalo la Direttiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/09/2002.

Questa Direttiva, a cui gli stati membri avranno tempo per adeguarsi fino al 2005, è rilevante per i seguenti profili:

- enuncia per la prima volta sia il principio di discriminazione diretta (definendola come la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga), che il principio di discriminazione indiretta (definendola come la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari);
- enuncia il principio di molestia che è definito come la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo e l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- enuncia il principio di molestie sessuali che è la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Si legge nella Direttiva che le molestie e le molestie sessuali sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Il proprietario dell'azienda ove si verranno a verificare le molestie sarà obbligato ad indennizzare il dipendente vittima di abusi, se non riuscirà a dimostrare di aver intrapreso tutte le misure preventive necessarie ad evitare il verificarsi di episodi di molestie.

Ciò significa, quindi, che processualmente l'onere della prova è ribaltato e sarà completamente a carico del datore di lavoro.

Anche a livello locale esiste il problema della molestia che, per l'esperienza professionale che ho avuto in questi anni, viene soffocato prima di tutto dalla persona offesa; la donna arriva anche ad

abbandonare il proprio posto di lavoro senza niente rivendicare nei confronti del molestatore pur di non essere essa stessa, prima tra tutti, giudicata.

Nella coscienza collettiva potrà e dovrà quindi essere di aiuto anche la possibilità offerta al/la lavoratore/trice di delegare la Consigliera di Parità ad agire in giudizio in sua vece, evitando così il confronto diretto con chi ha causato molestie.

Nell'ottica di questa evoluzione normativa, che ho rapidamente enunciato, ho pensato di redigere un questionario da divulgare tra i dipendenti della Provincia e dei Comuni più popolosi della piana per svolgere una indagine sulla materia della parità e della pari opportunità; questionario per il quale ho avuto il prezioso interessamento dell'Assessore alle Politiche Sociali della Provincia di Pistoia, Daniela Gai, ed il supporto scientifico dell'Osservatorio Sociale Provinciale.

Mi risulta che indagini simili sul personale interno, per quel che ho appreso dal testo di Daniela Timpanaro, "Il Percorso delle Pari Opportunità – Donne e Uomini nei Comuni Italiani", siano state effettuate ad oggi solo in tre Comuni Italiani e, cioè Siena, Venezia e Torino, con risultati sicuramente interessanti, soprattutto a livello locale.

Ritengo che il questionario che provvederò a far divulgare, se troverà l'attenzione dei lavoratori, come spero, porterà ad una cognizione più profonda di eventuali situazioni di disagio e potrà costituire la base per redigere gli obbligatori piani di azioni positive; questi potranno, così, essere funzionali alle esigenze concrete che verranno rilevate con, quindi, un impiego delle risorse economiche a disposizione sicuramente mirate.

Ringrazio per l'attenzione e mi auguro di continuare nel proficuo rapporto di collaborazione instaurato.

La Consigliera Provinciale di Parità
(Avv. Marica Bruni)