

Donne in magistratura 1963-2013 ... 50 anni dopo

Donata Gottardi, ordinaria di Diritto del lavoro, Università di Verona – ex vice-consigliera nazionale di parità e presidente della commissione per l'elaborazione del testo unico maternità - paternità

Mi sono sempre interrogata sul perché, nel nostro Paese, esista un legame – in origine quasi ombelicale – stretto tra diritto antidiscriminatorio e diritto del lavoro

Si possono dare numerose risposte. Convincenti mi sembrano soprattutto due:

- a) perché nel momento dell'ingresso del tema nel nostro paese – anni '70 avanzati – il diritto del lavoro era (ancora) un diritto diseguale, come diritto diseguale è il diritto antidiscriminatorio;
- b) perché la discriminazione più ricorrente o, almeno, quella più visibile è quella legata alla maternità nel lavoro e successivamente ai congedi parentali e di paternità.

Dopo, ma solo dopo, arrivano affiancamenti rilevanti: nel diritto costituzionale (si pensi alla riforma dell'art. 51 e alle leggi elettorali, benché tuttora quando si parla di riforma non si fa quasi mai riferimento all'impatto di genere), nel diritto dell'unione europea (con la ripartenza mediante le direttive c.d. 'di nuova generazione' degli anni 2000), nel diritto penale (con la tematica dei reati connessi alle discriminazioni) e, più recentemente, nel diritto societario (con le quote di genere nei CdA delle società quotate).

Il nucleo forte delle persone che se ne occupano resta composto prevalentemente da donne, ma è ristretto (non certo tutte le donne, anzi) e con l'apporto di uomini, a ulteriore dimostrazione che si tratta di diritti fondamentali e che occorre sensibilità e conoscenza. Occorre essere 'dalla parte delle donne'. Per questo non è questione di sesso, ma di sensibilità.

Il tema delle discriminazioni è uno dei più complessi. Si pensi alle difficoltà di individuare le discriminazioni indirette. E non c'è alcun radicamento di orientamenti giurisprudenziali. Ho utilizzato una delle banche dati più utilizzate e cercato le decisioni della Cassazione (civile) in materia di discriminazioni indirette. Il risultato è stupefacente, ancorché tristemente noto. Dal 1994 ad oggi ho trovato in tutto 15 decisioni, solo 5 delle quali in materia di discriminazioni di genere.

Il tema delle discriminazioni è complesso anche per l'impatto dei conflitti che nascono nella società a seguito della difesa del principio di promozione della parità di trattamento e il fenomeno delle c.d. 'discriminazioni alla rovescia'.

Si pensi all'impatto formidabile sull'organizzazione del lavoro. Emblematica in proposito la recentissima decisione della Cassazione dell'11 settembre 2013, n. 20815, sulla responsabilità disciplinare in magistratura, in cui si afferma che, prima di contestare alla magistrata un illecito disciplinare per ritardo eccessivo nel deposito delle sentenze durante il periodo di maternità, va verificato che l'ufficio abbia messo in atto una organizzazione del lavoro tale da fronteggiare la situazione. Non si tratta certo di difesa 'corporativa' dei privilegi, è piuttosto spinta a cambiare e adattare la stessa organizzazione del lavoro, così come ci viene chiesto dalle istituzioni europee.

Torniamo alla partenza. Diritto del lavoro e diritto antidiscriminatorio si ricongiungono nella riforma della tutela dei licenziamenti, che ha ora limitato la tutela reale piena solo ai licenziamenti discriminatori, includendo espressamente quelli legati alla maternità, paternità e ai congedi parentali. Eppure proprio su questo la Cassazione è stata per lungo tempo sorda, optando per la

nullità civilistica nei licenziamenti legati alla maternità e rifiutando l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, utilizzando argomentazioni non solo discutibili, ma del tutto errate, a dimostrazione della scarsa dimestichezza con il tema.

Tutti gli interpreti concordano nel ritenere che la riforma della disciplina dell'art. 18 St. lav. porterà al centro il tema dei licenziamenti discriminatori e, pertanto, il tema delle discriminazioni. L'augurio è che questo porti finalmente, anche nel nostro paese, a una elaborazione giurisprudenziale forte e consapevole, di radicamento effettivo e non solo formale del principio fondamentale della parità di trattamento e dei divieti di discriminazione.