

# Dialogo su parità e non discriminazione

Fausta Guarriello

Questo breve scritto intende riallacciare il dialogo con Riccardo Del Punta partendo dal suo contributo al Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile, scritto con Bruno Caruso e Tiziano Treu nel 2020, da me presentato in una intervista *on line* agli autori<sup>1</sup>. Del Manifesto è interessante rileggere le illuminanti parole dedicate al diritto antidiscriminatorio nella prospettiva sistemica di un approccio ai mutamenti necessari ad accompagnare la transizione verso un'economia sostenibile. In particolare, mi pare interessante richiamare la postura dell'A. (degli autori) rispetto alle novità apportate dal diritto antidiscriminatorio, evidente sin dal titolo dato al relativo paragrafo "Norma inderogabile e scudo antidiscriminatorio: due funzioni complementari". Il confronto è occasionato dal recente congresso dell'Aidlass, dedicato al tema "Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro", tema che presenta risvolti di grande attualità e interesse da giustificare una rivisitazione trent'anni dopo il Congresso di Gubbio del 1994, dedicato a "Lavoro e discriminazioni".

Intendo svolgere alcune spigolature sul tema oggetto delle relazioni volte a mettere a fuoco aspetti o fattori specifici del diritto antidiscriminatorio al fine di comporre il complesso mosaico che oggi è sotto i nostri occhi, dato dalla moltiplicazione dei fattori di rischio ad opera delle direttive del 2000, dal quadro frastagliato di deroghe ed eccezioni che accompagnano i diversi fattori, dall'af-

<sup>1</sup> Visibile sul sito [www.labourlawcommunity.com](http://www.labourlawcommunity.com)

fermazione del principio nel campo dei rapporti di lavoro flessibile e di estensione dello stesso a tutela delle persone che segnalano illeciti, dalla natura tassativa e conclusiva dei fattori e da interpretazioni giurisprudenziali che ne allargano le maglie, dal sistema rimediabile a seguito dell'esercizio di azioni individuali o collettive, dalle misure promozionali della parità di trattamento e di opportunità.

L'affermazione del diritto antidiscriminatorio nel nostro ordinamento è in larga misura tributaria del diritto euro unitario e si inserisce in un sistema di tutele multilivello che vede interagire fonti di rango nazionale, euro unitario e internazionale. Il diritto della persona a non essere discriminata, visto alle fondamenta, è il primo diritto umano affermato nella Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 che, dopo aver proclamato che «tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti» (articolo 1), fa seguire l'enunciato del divieto di discriminare: «Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione» (articolo 2).

Né del principio di non discriminazione può propriamente parlarsi come di un sottosistema del diritto del lavoro, stante la sua trasversalità ad altre aree del diritto privato e pubblico, come il diritto di famiglia, il diritto societario o il diritto a usufruire di beni e servizi pubblici: un significativo esempio di tale trasversalità è dato dal recente decreto lgs. n. 62/2024 in tema di disabilità. Certo il diritto del lavoro ne ha storicamente costituito l'ambito privilegiato di sviluppo, con particolare riguardo all'originario divieto di discriminazioni nell'accesso al lavoro e nelle condizioni di lavoro dei lavoratori migranti comunitari o nella retribuzione per le donne lavoratrici. Sicché in relazione ai reciproci rapporti tra diritto del lavoro e diritto antidiscriminatorio sembra più appropriato parlare di insiemi che in parte si sovrappongono quanto a campo di applicazione, in parte coprono situazioni diverse in cui l'autore della discriminazione non è il datore di lavoro ma un soggetto diverso: si pensi al lavoro autonomo o all'accesso ai servizi erogati da enti pubblici (mense scolastiche, bonus bebé, rette universitarie, servizi di trasporto, alloggi popolari), come testimoniano le numerose controversie sulle cd. discriminazioni istituzionali poste in essere da autorità pubbliche o da aziende che gestiscono servizi pubblici.

Ciò per confutare l'esposizione del (solo) diritto del lavoro alla diversa *ratio* e strumentazione rimediabile del diritto antidiscriminatorio, suscettibile di alterare i faticosi equilibri raggiunti nella dimensione sostanziale della tutela lavoristica, fondata sulla costruzione di argini all'esercizio discrezionale del potere datoriale, sulla correzione dello squilibrio contrattuale attraverso la norma inderogabile<sup>2</sup> e sul rilievo riconosciuto alla dimensione collettiva.

<sup>2</sup> Si legga il passaggio del citato *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, intitolato "Norma inderogabile e scudo antidiscriminatorio: due funzioni complementari", p. 41 ss., in: <https://www.csdle.lex.unict.it/our-users/bruno-caruso-riccardo-del-punta-tiziano-treu-manifesto-un-diritto-del-lavoro-sostenibile>

La vertigine che ha colto molti studiosi all'affermarsi del paradigma antidiscriminatorio, come paradigma spiazzante rispetto alle vie tradizionalmente battute dal diritto del lavoro, fa oggi ironicamente dire ad alcuni che «Oggi se non hai un fattore protetto non sei nessuno»<sup>3</sup> al fine di rimarcare l'acquisita forza assorbente dei rimedi antidiscriminatori (con particolare riguardo alle riforme succedutesi in materia di licenziamento, che per vincolo costituzionale ed euro unitario, mantengono la tutela ripristinatoria in presenza del motivo discriminatorio); porta altri a segnalare che il paradigma antidiscriminatorio, riduttivamente identificato con l'azione individuale in giudizio, è altamente inefficiente in considerazione dello scarso utilizzo dei rimedi giudiziari, sancendo una larga ineffettività del principio<sup>4</sup>.

In realtà il diverso *modus operandi* della tutela antidiscriminatoria, una tutela che taglia trasversalmente il diritto del lavoro e il lavoro ai suoi confini, dalla fase di accesso al lavoro al lavoro autonomo genuino<sup>5</sup>, se da un lato appare un diritto a prevalente connotazione rimediale, imponendo la comparazione tra persone che, trovandosi in situazioni analoghe, vengono trattate diversamente per uno (o più) dei fattori vietati, ristabilendo l'operatività della regola paritaria; dall'altro, ha sviluppato una dimensione preventiva volta a contrastare le diseguaglianze attraverso obblighi di trasparenza, misure promozionali di pari opportunità, forme di sensibilizzazione e di valorizzazione delle differenze, dialogo sociale e dialogo civile, organismi di parità.

Nel campo delle discriminazioni di genere, le più risalenti nel diritto euro unitario e nazionale, da oltre un trentennio la legge n. 125/1991 ha sperimentato la seconda gamba del diritto antidiscriminatorio, le azioni positive quali misure volte alla rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro (ora art. 42, d. lgs. 198/2006, significativamente intitolato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"). Tali misure di diritto diseguale, come definite nel primo commentario alla legge 125<sup>6</sup>, trovano nell'ordinamento italiano sicuro ancoraggio nel principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, 2° comma, Costituzione, che recita: «È compito della Repubblica 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 l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». Un dovere-obiettivo che l'ordinamento ha perseguito in modi diversi nelle diverse fasi storico-politiche.

<sup>3</sup> A. Pileggi, *Tutela lavoristica versus tutela antidiscriminatoria*, p. 4 del dattiloscritto, sul sito [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it)

<sup>4</sup> L. Corazza, *Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle donne come questione redistributiva*, p. 28 del dattiloscritto, sul sito [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it)

<sup>5</sup> Countouris, Freedland 2013; v. Corte giustizia 12 gennaio 2023, causa C-356/21, *J.K. v. TP S.A.*, con un primo commento di Countouris, Freedland, De Stefano 2023.

<sup>6</sup> Gaeta, Zoppoli 1992.

La legittimità delle azioni positive è stata contestata in occasione dell'approvazione della legge 125, con richiesta di un parere *pro-veritate* a un noto processualista, assestandosi poi sulla volontarietà e temporaneità delle misure, destinate ad operare fintanto che non fosse rimossa la situazione di storica sotto-rappresentazione e segregazione delle donne nel mercato del lavoro. Per incentivarne l'adozione, veniva stanziato un fondo a co-finanziamento di progetti di azione positiva presentati annualmente a seguito di un bando del Ministero del lavoro. Analoga misura venne prevista dalla coeva legge n. 215/1992 sull'imprenditoria femminile, volta al finanziamento da parte del Ministero dell'Industria di progetti per l'avvio di attività imprenditoriali al femminile. La promozione di pari opportunità nel lavoro sconta tuttavia sin dall'origine carattere volontario – tale rimane nelle direttive europee anche con riguardo agli altri fattori di discriminazione – con la sola eccezione delle soluzioni ragionevoli per i disabili, richieste dalla direttiva n. 78/2000 e dal d. lgs. 216/2003, a seguito della modifica introdotta nel 2013 dopo la sentenza di condanna dell'Italia<sup>7</sup>.

Una seconda campagna di aggressione alla legittimità delle azioni positive ha visto la luce a metà degli anni '90 a seguito del contenzioso davanti alla Corte di giustizia sul caso *Kalanke*<sup>8</sup>, riguardante una particolare forma di azione positiva, la quota di genere prevista dalla disciplina del lavoro pubblico tedesca. La pronuncia della Corte, poi parzialmente corretta, ha segnato una battuta d'arresto per le azioni positive, rimesse in discussione in quanto limitative del principio di parità di trattamento uomo/donna: fiumi di inchiostro sono stati versati per contestare l'equazione costruita dall'AG Tesoro tra promozione dell'eguaglianza dei punti di partenza quale obiettivo legittimo dell'azione positiva ed eguagliamento dei risultati quale obiettivo ultroneo, lesivo della parità di trattamento. Persino in Italia, paese dove le azioni positive allo stato nascente rivestivano carattere volontario e mai avevano contemplato quote di genere o riserve di assunzioni/promozioni per le donne, fu necessario chiedere un parere *pro-veritate* ad alcuni illustri giuslavoristi per giustificare la prima quota rosa di natura contrattuale destinata all'assunzione di una percentuale flessibile e progressiva di donne con contratto di formazione-lavoro nell'azienda pubblica Ferrovie dello Stato, sino ad allora esclusivamente maschile.

La correzione di rotta della Corte di Giustizia e l'affermazione nel Trattato della legittimità di misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali (ora art. 157.4 Tfu), segna l'avvio di una terza fase di messa a fuoco della legittimità delle azioni positive. Ad evitare possibili conflitti con il principio di parità, le azioni positive diventano bi-direzionali, non riguardando più solo le donne ma gli appartenenti al sesso sottorappresentato in relazione ai diversi contesti organizzativi. D'altro canto, le azioni positive diventano oggetto di un obbligo di redazione di piani

<sup>7</sup> Corte di giustizia 6 luglio 2013, causa C-312/11, *Commissione c. Italia*.

<sup>8</sup> Corte di giustizia 17 ottobre 1995, causa C-450/93, *Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*.

triennali nelle pubbliche amministrazioni, dove vengono introdotti meccanismi volti ad assicurare pari opportunità attraverso la previsione della riserva alle donne di almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso e, soprattutto, attraverso la preferenza legale a candidature femminili, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale, in occasione di assunzioni o promozioni nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate in misura inferiore ad 1/3, con obbligo di «esplicita ed adeguata motivazione» nel caso in cui la scelta cada sul candidato di sesso maschile (art. 7, c. 5, d. lgs. 196/2000, ora art. 48, d. lgs. 198/2006). La norma, allora chirurgicamente disegnata in presenza di sicure condizioni di legittimità delle azioni positive ai sensi della più recente giurisprudenza della Corte di Giustizia, è di fatto rimasta lettera morta, misconosciuta dalla stessa dirigenza pubblica che avrebbe dovuto darvi attuazione.

La difficoltà di promuovere la cultura dell'eguaglianza attraverso misure di azione positiva nelle organizzazioni riguarda sia le risorse da destinare all'obiettivo, sia l'assenza di obbligatorietà delle stesse. Sicché, il solo argine alla disegualianza (qui ritorna l'immagine dello scudo) è il divieto di discriminazione, che colpisce comportamenti vietati adottati (o adottabili) in virtù della reiterazione di prassi discriminatorie.

La disciplina antidiscriminatoria si dibatte da sempre tra questi due poli, quello promozionale e quello sanzionatorio, il bastone e la carota. Annoverabili alla dimensione promozionale sono i finanziamenti dedicati dai fondi europei e nazionali alla dimensione di genere, le politiche pubbliche volte a sostenere l'occupazione femminile e il *work-life balance*, le quote di genere negli organi di *governance* delle società quotate, gli obblighi di trasparenza e di rendicontazione delle politiche di gestione del personale: si tratta di misure, legislative e non, su cui l'Unione europea ha portato l'attenzione al fine di sensibilizzare e far acquisire consapevolezza sui divari di genere che caratterizzano ancora il mondo del lavoro e dell'impresa e far assumere comportamenti proattivi agli attori del sistema. Senza il faro puntato su statistiche occupazionali disaggregate per genere, rapporti informativi sul personale, quote per promuovere la presenza di donne negli organi societari, trasparenza dei sistemi retributivi, il cammino verso la piena ed effettiva parità tra uomini e donne (come si esprimono le direttive di seconda generazione) sarebbe ancor più lungo e accidentato. Ma lungo e accidentato resta comunque.

La promozione dell'eguaglianza di genere è stata affidata anche a meccanismi di mercato: il *diversity management* e la certificazione di parità costituiscono esempi di metodi che dovrebbero dimostrare il vantaggio, anche in termini economici, di scelte gestionali basate sulla valorizzazione delle differenze, sul benessere organizzativo, sulla sostenibilità sociale e l'inclusione ai fini di miglioramento della produttività. Tali meccanismi di mercato sono oggi veicolati da normative sugli obblighi di *disclosure* della rendicontazione di sostenibilità, che riguardano anche le politiche aziendali in tema di parità. Sanzioni premiali, come la deducibilità di contributi previdenziali e l'attribuzione di punteggi aggiuntivi nelle gare d'appalto per imprese che si sottopongono volontariamente a processi di certificazione della parità, mirano a incoraggiare modelli organizzativi durevoli e, si spera, non meramente opportunistici (legge n. 162/2021).

Tali sviluppi della disciplina promozionale segnalano come a partire dalla raccomandazione europea n. 1984/635 e dalla legge italiana sulle azioni positive n. 125/1991 ne è passata di acqua sotto i ponti. Nuove forme e modi per promuovere la cultura delle pari opportunità sono state sperimentate<sup>9</sup>. A dispetto della scarsità di risorse – tagliate a ogni esercizio finanziario e rimpinguate solo con il PNRR nell’obiettivo trasversale dedicato<sup>10</sup> – la promozione di pari opportunità resta lo strumento principale *a carattere preventivo* su cui poggia l’intero impianto antidiscriminatorio.

L’altro strumento, *a carattere rimediabile*, è l’azione in giudizio, individuale e collettiva, che ha visto un progressivo rafforzamento normativo, pur se ineguale a fronte dei diversi fattori di rischio. Qui non si tratta di rendere attrattiva o conveniente la parità di trattamento, bensì di sanzionare la violazione di specifici obblighi di parità sanciti dall’ordinamento applicando i rimedi previsti (inibitori, ripristinatori e risarcitori). Le relazioni al congresso Aidlass hanno evidenziato pregi e limiti dell’azione in giudizio, soffermandosi sulle persistenti aporie del sistema, che presenta ancora margini di incertezza e imprevedibilità. Vero. Ma andrebbe ugualmente sottolineato il fatto che la comunità giuslavoristica ha in gran parte ignorato per anni il diritto antidiscriminatorio e i suoi sviluppi, figlio di un dio minore al cui rito era dedito un ristretto gruppo di sacerdoti e, soprattutto, di sacerdotesse.

Ora che la tecnica antidiscriminatoria è entrata di peso nel campo del diritto del lavoro, ove prima stava ai margini, ed è penetrata nel cuore della sua struttura attraverso l’impugnativa dei licenziamenti (in futuro un altro *core issue* del diritto del lavoro sarà sottoposto al giudizio antidiscriminatorio, in attuazione della direttiva n. 2023/970 sulla trasparenza retributiva), l’impianto antidiscriminatorio ha messo le ali, ricevendo attenzione generale e diventando *mainstream* anche attraverso l’obiettivo della sostenibilità<sup>11</sup>. Ora che il diritto antidiscriminatorio non è più campo di studio riservato alle donne o riguardante comunità marginali (stranieri, disabili, LGBTQ+), ma può essere utilizzato in forme di *strategic litigation*<sup>12</sup> in controversie sulla qualificazione del rapporto di lavoro, sulla gestione algoritmica, sull’appartenenza sindacale, il credo religioso, l’età (un fattore che prima o poi riguarda tutti), le disparità di trattamento nei lavori flessibili e financo nel lavoro autonomo, le molestie, la tutela del *whistleblower*,

<sup>9</sup> Interessante la dimensione sperimentale dei tanti interventi normativi che promuovono la parità: per limitarci ai più rilevanti, la legge Golfo-Mosca n. 120/2011 sul riequilibrio di genere nella *governance* delle società quotate, così come la legge di bilancio 2020 che ha aumentato a 2/5 la presenza femminile nei boards e la legge n. 162/2021 che ha esteso la quota alle società pubbliche, intendono gettare il seme della buona *governance* assicurando una quota femminile con un intervento obbligatorio a termine, sperando che la fase sperimentale dia frutti duraturi.

<sup>10</sup> Zappalà 2022.

<sup>11</sup> La parità di genere costituisce l’obiettivo n. 5 dei *Sustainable Development’s Goals* delle Nazioni Unite, da realizzare entro il 2030.

<sup>12</sup> Protopapa 2021.

con applicazioni al limite della tassatività dei fattori, come in caso di *care-giver* di persona disabile, di malattia e obesità, l'acquisizione delle tecniche del diritto antidiscriminatorio assume inedita rilevanza anche nel diritto del lavoro, a fronte dell'affievolimento del baluardo costituito dalla norma inderogabile<sup>13</sup>.

Bene hanno fatto gli avvocati del sindacato che, in barba al giudizio sprezzante circolante anche nel loro ambiente (memorabile l'incontro al Cnel di presentazione di un fascicolo della Rivista giuridica del lavoro dedicato al tema delle discriminazioni), hanno fiutato le potenzialità del rito e i guadagni realizzabili sul piano della legittimazione ad agire e della prova statistica, vincendo in tutti i gradi di giudizio nel caso Fiom-Cgil c. FIP. E che hanno riprovato l'azione antidiscriminatoria in proprio a beneficio dei rider, pur in assenza di iscritti al sindacato ricorrente, mostrando il diverso grado di utilizzabilità dei due articoli 28<sup>14</sup>. Bene hanno fatto i giudici del lavoro e amministrativi ad impadronirsi delle *technicalities* del giudizio antidiscriminatorio per risolvere controversie in materia di lavoro o di denegato accesso di immigrati e rom a beni e servizi pubblici. Bene hanno fatto le consigliere di parità, che già in anni risalenti hanno intentato giudizi collettivi contro discriminazioni seriali e molestie a danno di lavoratrici, sperimentando l'uso della prova statistica e verificando l'utilizzabilità dei vari riti. Si tratta di un percorso compiuto nell'arco di trent'anni, arricchito strada facendo con un lungo apprendistato sulla giurisprudenza della Corte di giustizia e il suo argomentare, prestando attenzione alla dimensione comparata, stante la circolazione di modelli tra le diverse corti.

In particolare, le incertezze derivanti dalla nozione di discriminazione indiretta come lo svantaggio causato dall'applicazione di un requisito, criterio, norma o prassi neutra sugli appartenenti a un gruppo protetto rendono aperto il campo di applicazione del giudizio antidiscriminatorio, accentuando l'incertezza degli esiti. La recente giurisprudenza italiana in materia di licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comportamento fissato dal contratto collettivo (che costituisce una regola neutra) è fortemente tributaria della nozione di discriminazione indiretta, allorché la morbilità sia collegabile alla disabilità, imponendo al datore di lavoro di trovare un accomodamento ragionevole sul calcolo del comportamento al fine di personalizzare la regola applicabile al lavoratore disabile rispetto alla norma generale<sup>15</sup>. La stessa cosa può dirsi con riguardo all'orario di lavoro che penalizza il *caregiver*, o al criterio per l'attribuzione di voci retributive premiali non riconosciute a chi svolge lavori di eguale valore.

La legge italiana n. 162/2021 ha infatti allargato la nozione di discriminazione a ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei

<sup>13</sup> Cfr. il bel volume curato da Bonardi 2017, primo e (purtroppo) unico volume promosso dalle giuslavoriste del gruppo Altra Velocità, nato in cordiale polemica con i colleghi giuslavoristi, tutti di sesso maschile, del gruppo Frecciarossa.

<sup>14</sup> Si fa ovviamente riferimento all'art. 28 legge n. 300/1970 sulla repressione della condotta antisindacale e all'art. 28 d. lgs. n. 150/2011 sulle controversie in materia di discriminazione.

<sup>15</sup> A partire da Cassazione n. 9095/2023 seguita da molte altre sentenze, tra cui le n. 15723/2024, 14442/2024, 11731/2024, 10568/2024.

tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità e paternità, anche adottive, o in ragione della titolarità dei relativi diritti pone o può porre il lavoratore in posizione di svantaggio rispetto ad altri lavoratori, o di limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali, o di limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. La stessa direttiva n. 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità salariale tra uomini e donne ha introdotto una nozione più ampia di discriminazione di genere includendo il trattamento meno favorevole fondato sul sesso anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza, nonché la discriminazione intersezionale, fondata sull'intreccio tra discriminazione di sesso e uno o più degli altri fattori vietati. Poiché la tecnica antidiscriminatoria si fonda sull'esistenza – reale o ipotetica – di un *tertium comparationis* al quale eguagliare il trattamento negato, attraverso la pronuncia del giudice essa attribuisce il bene o diritto negato adempiendo anche a una funzione redistributiva<sup>16</sup>.

L'apertura alla dimensione collettiva dell'azione antidiscriminatoria, combinata alla nozione di discriminazione potenziale («una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o *sarebbe trattata* un'altra in una situazione analoga») consente ad enti esponenziali di interessi collettivi di agire in giudizio anche a tutela di soggetti non individuati o individuabili, utilizzando lo strumento giudiziale al fine di rimuovere discriminazioni seriali, effettive o potenziali, derivanti da disposizioni, criteri, prassi, atti, patti o comportamenti apparentemente neutri. La relazione di Luisa Corazza a Messina segnala criticamente il mantenimento del monopolio dell'azione pubblica o collettiva in capo alle consigliere di parità, mentre una legittimazione più ampia, riconosciuta anche ai sindacati e ad altri enti esponenziali dell'interesse di genere, potrebbe far leva sull'azione in giudizio per tentare di scardinare stereotipi e pregiudizi di genere nei sistemi di valutazione, classificazione e remunerazione del lavoro, così come per rilevare discriminazioni intersezionali che colpiscono donne immigrate, o disabili, ecc.

La situazione di monopolio dell'azione collettiva in capo alle consigliere per le discriminazioni di genere, così come la funzione conciliativa ad esse assegnata, si scontra peraltro con l'annoso problema della penuria di risorse di cui le consigliere dispongono rispetto all'ampiezza e rilevanza dei compiti assegnati<sup>17</sup>. Alla complessiva revisione degli organismi di parità al fine di estenderne il campo di azione, includendo finalmente anche le discriminazioni «altre» contemplate nella direttiva n. 2000/78, nonché di affermarne l'indipendenza rispetto

<sup>16</sup> Barbera 2017, 26.

<sup>17</sup> Gli autori del Manifesto rimarcano come il diritto antidiscriminatorio debba esser preso sul serio anche dalla politica, che dovrebbe rafforzare le istituzioni a sostegno della parità, da noi strutturalmente deboli, frazionate e non autonome dall'esecutivo, e dar seguito agli impegni presi in sede europea in materia di piani strategici di lotta alle discriminazioni (p. 42).

all'esecutivo e la necessaria dotazione di risorse umane, tecniche e finanziarie, sono ora dedicate le recenti direttive gemelle approvate nel maggio 2024, che hanno riscritto e sviluppato i nuclei normativi in materia di *equality bodies* previsti dalle direttive sulle discriminazioni di genere e di razza/origine etnica.

L'obiettivo di queste direttive è stabilire requisiti minimi per il funzionamento degli organismi di parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio di parità di trattamento: si tratta di un tipico obiettivo di *enforcement* strumentalmente volto a dare effettività alla disciplina antidiscriminatoria. Di particolare interesse l'art. 3, che impone agli stati di garantire che gli organismi di parità siano «indipendenti e liberi da influenze esterne e che non sollecitino né accettino istruzioni dal governo o da alcun altro ente pubblico o privato nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze»: non è chi non veda l'abissale distanza dalle ingerenze politiche che hanno portato nel 2008 alla revoca per *spoils system* della consigliera nazionale di parità per «mancanza di sintonia con gli indirizzi politici del governo», revoca avallata dalla giurisprudenza amministrativa ma fatta oggetto di una procedura di infrazione contro l'Italia. La direttiva 2024/1500 precisa al riguardo che «gli stati membri prevedono procedure trasparenti in materia di selezione, nomina, revoca e potenziali conflitti di interessi del personale degli organismi per la parità (...) per garantirne la competenza e l'indipendenza». L'implementazione delle direttive non potrà risolversi in un'operazione di facciata lasciando immutato l'incardinamento delle consigliere di parità e dell'Unar presso i rispettivi ministeri, ma implicherà un complessivo ridisegno degli organismi di garanzia contro le discriminazioni, siano essi monomandatari (come nel caso dell'Autorità garante delle persone con disabilità prevista dal d.lgs. 5 febbraio 2024, n. 20) o plurimandatari, con eventuali articolazioni interne.

Il rafforzamento di tali organismi mira ad assicurare un'assistenza effettiva ed efficace alle vittime di discriminazioni, intendendo per tali «tutte le persone – indipendentemente dallo status socioeconomico, dalle opinioni politiche, dall'età, dallo stato di salute, dalla nazionalità, dal titolo di soggiorno, dalla lingua, dal colore della pelle, dal grado di istruzione, dal genere, dall'identità di genere, dall'espressione di genere o dalle caratteristiche sessuali – che ritengano di aver subito una discriminazione» (art. 6, c. 1, direttiva n. 2024/1500). L'esposizione a forme odiose di discriminazione di genere o intersezionale, così come a molestie fisiche e verbali e all'aumento di *hate speech* nella comunicazione pubblica e attraverso i *social network*, rendono indifferibile un ripensamento profondo delle istituzioni di garanzia dell'eguaglianza che restituisca autorevolezza, indipendenza e capacità effettiva di azione a tali organismi.

*Last but not least*, in questa breve nota sul rilievo assunto dalle tecniche di tutela antidiscriminatorie nel diritto del lavoro, preme sottolineare come – malgrado il tema scelto per il convegno annuale e malgrado la massiccia presenza di donne iscritte all'associazione che rappresenta gli studiosi della materia, pari al 41% dei votanti all'ultimo congresso per il rinnovo del direttivo, siano state presentate solo tre candidature femminili e sole due risultino le elette in direttivo, pari a una percentuale del 18% dei suoi componenti. Per avere un risultato

peggiore occorre risalire al triennio 2012-2015, con una sola presenza femminile in direttivo, o, facendo un salto all'indietro di alcuni anni, ai sei mandati trascorsi tra il 1991 e il 2009, caratterizzati da una sola presenza femminile nel direttivo o, in fase di prima costituzione dell'associazione, al periodo 1967-1978 con presenza della sola professoressa Riva Sanseverino nei primi 4 organismi direttivi, presenza rarefatta che si è poi del tutto persa nei 4 rinnovi successivi tra il 1979 e il 1991, in cui nessuna donna è stata presentata nelle liste, e di conseguenza eletta, nel direttivo dell'associazione<sup>18</sup>. Desta sconcerto che, dopo la prima presidenza femminile dell'associazione nel triennio 2018-21 e dopo un decennio caratterizzato da una presenza femminile quasi paritaria (5 o 4 donne nel periodo 2015-24), si sia tornati a una percentuale ultra-minoritaria di donne nel direttivo, malgrado la forte presenza della componente femminile nel settore.

Di cultura della parità di genere è necessario parlare anche nell'associazione che rappresenta gli studiosi e le studiose della materia, che storicamente annovera tra le sue fila la prima donna che ha infranto il soffitto di cristallo della carriera accademica vincendo una cattedra universitaria in ambito giuridico, nonché la più recente presidente della Corte costituzionale.

#### Riferimenti bibliografici

- Barbera, M. 2017. "Il cavallo e l'asino. Ovvero dalla tecnica della norma inderogabile alla tecnica antidiscriminatoria." In O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*. Roma: Ediesse.
- Bonardi, O. 2017. *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*. Roma: Ediesse.
- Countouris, N., Freedland, M. 2013. "'Work', 'Self-Employment', and Other Personal Work Relations: Who Should be Protected against Sex Discrimination in Europe." *European Gender Equality Law Review* 2: 15 ss.
- Countouris, N., Freedland, M., De Stefano, V. 2023. "Making labour law fit for all those who labour." *Social Europe*, 17 gennaio.
- Gaeta, L., Zoppoli L. (a cura di). 1992. *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive*. Torino: Giappichelli.
- Protopapa, V. 2021. *Usa strategico del diritto e azione sindacale*. Bologna: Il Mulino.
- Zappalà, L. 2022. "La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali." *LDE* 3.

<sup>18</sup> Tutti i dati sono presenti sul sito dell'Aidlass [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it).