



Diritti delle donne lavoratrici

Autore : Redazione

Data: 25/11/2018

Un excursus di normativa e giurisprudenza a tutela delle donne che lavorano e contro le più sottili forme di discriminazione.

“Salari più equi, possibilità di carriera anche per le donne, disciplina dell'orario straordinario e festivo, ferie, mense, divieto di licenziamento in caso di maternità, congedo per parto al 75% del salario di base, e inoltre l'istituzione di sale di allattamento e di asili nido all'interno delle fabbriche”. Questo quanto si legge in un



“manifesto” ormai datato e recuperato grazie alla sapiente penna della giornalista e scrittrice Marta Boneschi **[1]**. Diritti sacrosanti, verrebbe da dire al semplice scorrimento di queste primissime righe, ma magari non tutti sanno che questi punti, che oggi si tende a dare quasi per scontati, furono in realtà frutto di estenuanti negoziazioni. La tutela delle donne lavoratrici cominciò a uscire dall'ombra e a farsi strada grazie alla determinazione delle donne medesime con la sigla del primo contratto nazionale di lavoro di categoria. Da qui alla proposta di legge per la “tutela fisica ed economica delle madri lavoratrici” il passo fu poi relativamente breve. Fu così che nell'estate del 1950 vedranno la luce dei rilevanti diritti come il congedo di maternità e il diritto alla conservazione del posto di lavoro per le donne sposate e madri. Ma se questi possono dirsi gli antefatti storici che hanno interessato le nostre nonne, zie e madri, come sono messe oggi le donne che lavorano? Cosa è cambiato e come si è evoluta la loro vita in questo arco di più di mezzo secolo? Perché è pur vero che è la stessa Costituzione italiana ad affermare che “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore” **[2]**, ma, come si dice, tra il dire e il fare c'è di mezzo il mare. E se anche tu che ci leggi non vuoi rischiare di naufragare in questo mare magnum di articoli, leggi, leggine e pronunce giudiziarie, continua a navigare a vista! Impugna la nostra bussola sui **diritti delle donne lavoratrici** così da orientarti e tenere saldo il timone nelle vicissitudini che l'odierno mondo del lavoro ti mette dinnanzi. Cominciamo quindi dai diritti da riconoscersi in capo alla donna in quanto lavoratrice, con un breve excursus sui diritti che la stessa può rivendicare in fase di messa al riposo dal lavoro, per poi considerare la delicata congiuntura di donna lavoratrice e madre, fino all'iniziale colloquio di lavoro. Una carrellata cronologica nel mondo lavorativo della donna a ritroso nel tempo: dalla messa a riposo al primo colloquio di lavoro. Perché, come vedremo, non si può mai dormire sonni tranquilli in fatto di tutele per le madri al lavoro; una strada irta che il legislatore sta cercando di rendere però sempre più percorribile.

Diritto al lavoro e parità dei lavoratori uomo e donna: quali leggi?

Questi generali **principi di eguaglianza** sono espressamente sanciti anche in ambito costituzionale dove si legge che “ la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a **parità di lavoro**, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore” e che “le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale **adeguata protezione** **[3]**. Un dettato normativo che ha in sé molte implicazioni.

Tra le principali questioni, di frequente oggetto di discipline ad hoc, il **diritto allo stesso trattamento**, economico e giuridico, a parità di **ore di lavoro**, nonché il



diritto alle medesime possibilità di accedere al lavoro e di progredire nella carriera.

Un passaggio fondamentale in tal senso è stato il dettato normativo di cui al “Codice delle **pari opportunità** tra uomo e donna” [4]. Anche a livello comunitario e di Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, la materia del lavoro declinato al femminile è oggetto di particolare attenzione [5]. Ma le lacune restano sempre, tanto che al fine di colmare il divario di “genere”, si ammette che il legislatore intervenga con le c.d. **azioni positive**, per ristabilire l'equilibrio a vantaggio del gentil sesso che, al fine di ottenere le dovute tutele, è spesso costretto ad essere un po' meno gentile del suo epiteto, rivolgendosi alle aule di giustizia.

Si può affermare che un lavoro non è da donne?

Alla luce di una recente pronuncia della Cassazione [6] in mancanza di dati oggettivi su cui fondare il discrimine tra lavori maschili e femminili, molto meglio astenersi da **dichiarazioni gratuite** che potrebbero costare invece molto care a chi le rilascia, specie se in pubblico. E' questo il caso che ha visto coinvolti un giornalista e un sindacalista a seguito di un'intervista pubblicata su un quotidiano.

Le frasi additate, costate ai due "malcapitati" l'**incriminazione per diffamazione** e un esborso in denaro di svariate migliaia di euro, sono state ben due. La prima, apparsa sotto forma di titolo a caratteri cubitali, del seguente tenore: “Carcere: per dirigerlo serve un uomo”.

La seconda invece contenuta in un passaggio dell'intervista in cui il sindacalista, parlando della situazione di un dato carcere, diceva che per la struttura, diretta da una donna, «sarebbe meglio una gestione al maschile», senza però ancorare tale affermazione ad alcun elemento oggettivo. Ed è qui stato l'ulteriore inescusabile errore.

A nulla sono valsi gli invocati diritti di cronaca e di **critica sindacale**. «In sostanza, - sono gli stessi ermellini a scrivere - la critica che viene mossa alla direttrice è sganciata da ogni dato gestionale ed è riferita al solo fatto di essere una donna, gratuito apprezzamento contrario alla dignità della persona perché ancorato al profilo, ritenuto decisivo, che deriva dal dato biologico dell'appartenenza all'uno o all'altro sesso» [7].

Una battaglia intrapresa dalla direttrice del carcere proprio per significare che quando si tratta di lavoro, una persona o è capace o non lo è, il resto è “solo” **discriminazione sessuale** che ai nostri giorni non può più essere tollerata.



Diversa età per il licenziamento lui/lei: è legittimo?

La risposta è no! Con una recente pronuncia **[8]** è stata la stessa Corte di Cassazione a stabilire che non è legittimo il **licenziamento di una lavoratrice** che abbia raggiunto l'età pensionabile, se tale requisito anagrafico è diverso da quello previsto per gli uomini. Nel caso di specie, gli "ermellini" hanno accolto il ricorso presentato da alcune ballerine del Teatro dell'Opera di Roma, licenziate per aver raggiunto l'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia (47 anni), diversa però da quella stabilita per gli uomini (52 anni).

Il licenziamento per raggiunti limiti di età delle donne lavoratrici - sta scritto - è da ritenersi discriminatorio, poiché integra una discriminazione per **ragioni di sesso**, al quale non possono opporsi neanche legittime deroghe per finalità sociale o di interesse pubblico.

Donna in stato interessante: quali tutele al lavoro?

La donna in **gravidanza** che lavora, inoltre, ha diritto ad una serie di **permessi retribuiti** che le permettano di effettuare i necessari esami prenatali, visite specialistiche ed altri accertamenti **[9]**. E comunque le donne in stato di gravidanza, in ogni caso, non devono essere adibite a **lavori pesanti** e usuranti che comportino il sollevamento e il **trasporto di pesi** o l'esposizioni ad agenti che potrebbero mettere a rischio la sua salute e quella del bambino.

Se però le mansioni ordinariamente svolte dalla gestante dovessero essere di per sé faticose, la donna deve essere adibita, per il periodo strettamente circoscritto alla gravidanza, a **mansioni più leggere** con mantenimento integrale della retribuzione. Le gestanti, inoltre, anche se turniste, non possono essere adibite a lavori in orari compresi dalla mezzanotte alle ore sei del mattino: per tutto il **periodo della gravidanza** alla donna deve essere assegnati soltanto turni diurni per consentirle il riposo notturno e per non andare contro i normali ritmi di sonno-veglia.

Congedo di maternità: cos'è e cosa determina?

E' uno strumento che consente alla futura mamma di assentarsi dal lavoro senza perdere il **diritto alla retribuzione**. Per cui, in fase di gravidanza, si può, anzi si deve, richiedere telematicamente all'Inps il [congedo di maternità](#), ovvero il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** durante il quale la lavoratrice percepisce un'indennità sostitutiva pagata dall'INPS. Il periodo di vigenza è di 5 mesi, usufruibile secondo la modalità 2+3 (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) o 1+4 (1 mese



prima e 4 mesi dopo il parto) in assenza di complicazioni.

In questo lasso di tempo, la lavoratrice ha diritto di percepire un'**indennità economica** pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base della paga percepita nel mese precedente l'inizio del congedo **[10]**.

Il permesso per allattamento: quali i tempi e le modalità?

Il bambino è venuto alla luce e la mamma è rientrata al lavoro, ha terminato il **congedo di maternità**, ma ha ancora un "asso nella manica" per rendere meno traumatico il distacco col piccolo. Questo ulteriore strumento si estrinseca in un permesso dal lavoro per motivi di **allattamento** che, in buona sostanza, consente alla neo **mamma lavoratrice** di beneficiare di alcune ore di permesso giornaliero per posticipare l'orario di entrata o anticipare l'orario di uscita dal lavoro.

Tale strumento si attiva dietro apposita richiesta da inoltrare al **datore di lavoro** nel primo anno di vita del bambino senza alcun onere di dimostrare l'effettivo allattamento. Inoltre è bene sapere che tali permessi non sono cumulabili con lo strumento del congedo parentale (di cui di seguito) e sono anche più convenienti in termini economici in quanto retribuiti al 100% "contro" la retribuzione al 30% dello stipendio percepito per il congedo parentale. Anche in questo caso l'indennità viene erogata dall'Inps.

Congedo parentale: cumulabile col permesso di allattamento?

Il congedo è un'**indennità** che lo Stato riconosce ai genitori, quindi anche alla madre, affinché sia garantita al bambino adeguata assistenza. Il periodo di **astensione dal lavoro** non può però cumulativamente superare i 10 mesi (estensibili in casi particolari a 11) fino ad un'età massima del bambino di 12 anni. E' comunque ammessa la frazionabilità del periodo in mesi, settimane, giorni e ore in funzione delle individuali esigenze. Nello specifico, la madre non può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, superiore a 6 mesi.

Quali sono i diritti delle donne in fase di colloquio di lavoro?

E' bene sapere che indagare sulla **vita privata** dei candidati non è mai lecito, ma la cosa diventa ancora più delicata se a sostenere il colloquio, in vista di un prossimo



incarico di lavoro, è una donna. Ma ora alla luce del Codice delle pari opportunità è espressamente vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, sull'**orientamento sessuale**, sullo **stato matrimoniale**, di famiglia o di gravidanza della persona intervistata, indipendentemente dalle modalità di assunzione, dal settore di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale **[11]**.

Continuando sempre a tenere il Codice alla mano, le domande inopportune sullo **stato di maternità**, sia naturale che adottiva, comprendono anche quesiti sulla gestione della famiglia, come la presenza di una tata o una nonna in casa che possa accudire eventuali figli. E così si tutelano anche le varie Mary Poppins a cui la mamma dovesse rivolgersi per lavorare in tranquillità.

Note:

[1] Tratto da “Di testa loro – Dieci italiane che hanno fatto il Novecento”, di Marta Boneschi, Mondadori, 2002.

[2] Si confronti Art. 37 Cost.

[3] Si confronti Art. 37 Cost.

[4] D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006.

[5] Artt. 23 e 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

[6] Cass. sez. V pen.sent. n. 10164 del 12.03.2010.

[7] Ut sopra Cass. sez. V pen.sent. n. 10164 del 12.03.2010.

[8] Cass. sent. n. 12108 del 17.05.2018.

[9] https://www.laleggepertutti.it/43153_lavoratrice-incinta-permessi-per-visite-e-maternita-anticipata

[10] D. Lgs n. 151 del 26.03.2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità.

[11] Art. 27 D. Lgs. 198 dell'11.04.2006.