

DIRITTO INTERNO	DIRITTO COMUNITARIO
Art. 15 Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), modificato con l.n. 903/1977 e D.lgs n. 216/2003: donna ancora centrale, aggiornata nel tempo in relazione all'ampiammento dei fattori identitari considerati → oggi divieto di qualsiasi atto o patto diretto a fini di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali	
La giurisprudenza e una larga parte della dottrina (maschile, in particolare) non qualificano il licenziamento per maternità come licenziamento discriminatorio (in contrasto con la Direttiva) e non garantiscono dunque la "tutela forte" (reintegrazione + risarcimento) a quel licenziamento, qualificando quella nullità come nullità di diritto comune	Dir. 2002/73 modifiche Dir. 76/207: introduzione di nozioni coerenti con quelle delle altre direttive ex art. 13: discriminazione diretta e indiretta (comparazione anche con il passato e potenziale), ordine di discriminare, molestie di genere e molestie sessuali, qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità (tutte considerate forme di discriminazione); protezione delle vittime, azioni positive, mainstreaming, organismi per la promozione della parità di trattamento, prevenzione discriminazione, dialogo sociale
D.lgs n. 145/2005, recepimento dir. 2002/73: corretto ma formale su discriminazione e molestie; carenze per maternità, mainstreaming, organismi per la promozione della parità di trattamento, prevenzione discriminazione, dialogo sociale	
D.lgs n. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: raccolta delle disposizioni vigenti, sistematica ma sommaria, priva di un inquadramento comunitario e ricca di men rinvii alle discipline preesistenti	
	Dir. 2004/113 parità di trattamento uomo/donna al di fuori del mercato del lavoro (ma solo per accesso a beni e servizi e loro fornitura, con espressa esclusione di media, pubblicità, istruzione)
	Dir. 2006/54 "rifusione" Dir. 75/117 (parità retributiva), 76/207 (parità di trattamento, come modificata da Dir. 2002/73), 86/378 (regimi professionali di sicurezza sociale)
L.n. 29/2006 (L. comunitaria 2005): delega al Governo per il recepimento della Dir. 2004/113	

Schematizzazione dello sviluppo del diritto comunitario e nazionale

Dalla tutela della donna (madre, in particolare) quale soggetto "debole", verso la parità formale, poi verso la parità sostanziale (c.d. pari opportunità), attraverso il ricorso a strumenti *ad hoc* (tipicamente le azioni positive), con l'ambizioso obiettivo di procedere all'integrazione "orizzontale" delle politiche di pari opportunità in tutte le decisioni, le norme e le politiche del lavoro (c.d. *mainstreaming*).

I fase: la tutela (della maternità, in particolare)	Esperienza tutta italiana, che affonda le sue radici nella prima legislazione sociale definizio del secolo scorso
II fase: la parità formale	
III fase, volta a realizzare l'eguaglianza anche sostanziale (di cui è tributaria già la nozione di discriminazione indiretta): le pari opportunità e le azioni positive quale strumento che si va ad affiancare ai divieti di discriminazione.	- Art. 2 Dir. 76/207 come modificato dall'art. 1 Dir. 2002/73, c. 8: Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'art. 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne - Art. 141 TCE, c. 4: Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano 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 - Art. 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea 2. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato
Diritto comunitario e diritto nazionale	
IV fase: mainstreaming, per ora quasi ignorato, di fatto, nonostante le dichiarazioni retoriche nazionali e gli impegni dichiarati dal diritto comunitario	- Art. 3 TCE, c. 2: L'azione della Comunità i norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne) - Art. 1 bis Dir. 76/207 come modificata dalla Dir. 2002/73: Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui al paragrafo 1 (accesso al lavoro; alla promozione e alla formazione professionale, condizioni di lavoro, compresa la retribuzione; regimi professionali di sicurezza sociale, ex Dir. 2006/54)

Quadro sinottico della evoluzione normativa in Italia e nella Comunità Europea in materia di discriminazione tra uomini e donne nel lavoro (subordinato)

DIRITTO INTERNO	DIRITTO COMUNITARIO
L.n. 7/1963, divieto di licenziamento a causa di matrimonio	
L.n. 1204/1971, tutela della maternità (con divieto di licenziamento nel periodo "protetto", nullo dopo l'intervento della Corte Costituzionale e oggi dichiarato tale dal T.U. Tutela e sostegno della maternità e paternità, D.lgs n. 151/2001)	
	Dir. 7/117 parità retributiva
	Dir. 7/207 parità di trattamento
L.n. 903/1977: divieto di discriminazione in tutte le fasi del rapporto di lavoro, e ancor prima nel mercato, ma assenza di una nozione di discriminazione e di agevolazioni dell'onere probatorio (parità formale)	- stessa assenza di definizione nelle Dir. sostanzialmente recepite dalla L.n. 903/1977) - agevolazione dell'onere probatorio solo con laDir. 97/80 (v.)
Art. 3 L.n. 108/1990: ribadita la nullità del licenziamento discriminatorio, con applicazione sempre e comunque della tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro + risarcimento commisurato alle retribuzioni e ai relativi contributi previdenziali mancati dal licenziamento alla reintegrazione)	
↗ d. diretta	Ruolo della giurisprudenza della Corte di Giustizia della Comunità Europea (CGCE), che giunge ad analoghi risultati (discriminazione diretta, indiretta, ripartizione dell'onere della prova)
↗ d. indiretta	
L.n. 125/1991	
↘ parziale inversione del Potere della prova	
↘ d. collettiva	
↘ azioni positive	Ruolo della giurisprudenza della CGCE
↘ ruolo consigliere di parità ed altre istituzioni per le pari opportunità	
	Dir. 9/85 tutela maternità
	Dir. 9/34 congedi parentali
	Dir. 9/80 onere della prova e nozione di discriminazione indiretta (codificazione giurisprudenza CGCE)

DIRITTO INTERNO	DIRITTO COMUNITARIO
	Art. 13 TCE: 1. Fatto salvo le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali
	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, solennemente proclamata nel dicembre 2000, successivamente inserita nel nuovo Trattato Costituzionale dell'UE, in via di (difficile) approvazione da parte degli Stati Membri: Art. 20 Uguaglianza davanti alla legge. Tutte le persone sono uguali davanti alla legge. Art. 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.
	Dir. 2000/43 razza & origine etnica: discriminazione diretta, indiretta, azioni positive, molestie
D.lgs n. 196/2000 (adeguamento strumentazione L.n. 125/1991, con particolare riguardo agli organismi per le pari opportunità e alle azioni positive)	
L.n. 53/2000 conciliazione tempi di vita e di lavoro, ora in T.U. maternità e paternità, D.lgs n. 151/2001	
D.lgs n. 215/2003 (recepite Dir. 2000/43)	
Presenza nell'ordinamento di norme che, direttamente o indirettamente, tutelano l'identità del cittadino-lavoratore. Esempi: art. 8 Statuto dei lavoratori (divieto di indagine) + art. 10 D.lgs n. 276/2003 (attenzione divieto di indagine, selezione e discriminazione quando le caratteristiche - pur non essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa - incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa + art. 26 D.lgs n. 196/2003, Codice in materia di trattamento dei dati personali (dati "sensibili") - D.lgs n. 216/2003 recepimento Dir. 2000/78	Dir. 2000/78 (Direttiva quadro) religione o convinzioni personali, handicap, età, tendenze sessuali: discriminazione diretta, indiretta, azioni positive, molestie.