Un pezzo di storia: uno sguardo ai diritti delle donne tra passato e presente

*Laura Hoesch**

DOI: 10.54103/milanoup.138.c155

ABSTRACT ITALIANO: anni '50/'60, le donne avvocate all'inizio della professione; l'entrata delle donne in magistratura nel 1963 e le successive battaglie giurisprudenziali per l'applicazione dei principi costituzionali di *uguaglianza* e di *non discriminazione*; l'evoluzione legislativa in tal senso dagli anni '60 agli anni 2000.

ABSTRACT ENGLISH: 1950s/60s, women lawyers at the beginning of the profession; women's entry into the judiciary in 1963 and the subsequent court battles for the application of the constitutional principles of equality and non-discrimination; legislative developments in this regard from the 1960s to the 2000s.

SOMMARIO: 1. La vita professionale di “allora” – 2. Noi giovani di “allora” – 3. Ci aveva precedute l'avvocata Lidia Poët – 4. Apertura alla Costituzione delle leggi negli anni '60 e '70; il cambiamento della nostra cultura – 5. Apertura alla legislazione antidiscriminatoria a tutela del “genere” – 6. Legislazione antidiscriminatoria anche a tutela della “razza” e successiva evoluzione legislativa – 7. Gli anni 2000: apertura al futuro – 8. Conclusione

1. La vita professionale di “allora”

L'odierno contesto nazionale e internazionale, sotto molti profili, è complicato (disoccupazione femminile sempre in aumento, 49,4% nel 2021; questione aborto negli USA; guerra Ucraina; abusi sessuali; femminicidi; Afghanistan; rivolta delle donne in Iran ecc.).

E il nostro tema non si esaurisce mai.

Nella famiglia non c'è ancora una piena divisione dei ruoli tra il maschile e il femminile e, nel momento delle difficoltà sociali e sanitarie, sono le donne a tornare nell'ambito della famiglia e a essere prevalentemente estromesse dal mondo del lavoro.

L'Italia oggi si colloca al penultimo posto in Europa per il tasso di disoccupazione femminile.

Qui vorrei parlare del passato che ha una storia particolare per le peculiarità del contesto e che io non sono capace di collocare in una linea unica di sviluppo:

il passato e il presente sono ovviamente connessi ma è come se il presente vivesse di vita propria, e il passato anche, con il minimo comune denominatore della “disuguaglianza” che permane; sia pure in forme diverse, permane e, in tempo di crisi – come detto – sono le donne a perdere per prime il lavoro.

Ora che giuridicamente non ci sono più norme discriminatorie, il tema è divenuto sociale e, soprattutto, culturale.

Ciò significa che, malgrado l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale che vi è stata dal momento in cui il tema della “discriminazione” si è posto sul piano giuridico, non si sono modificati il piano sociale e quello culturale che non hanno avuto la medesima evoluzione.

Nel passato, quando ho cominciato io la professione, le donne addirittura “non c'erano”; o, meglio, ce n'erano alcune nell'avvocatura (4 o 5), altre con me all'università e, tra quelle che si laureavano, molte si sposavano, mettevano al mondo i figli e si dedicavano a loro e, comunque, alla famiglia; poche si inserivano nel mondo del lavoro: di esse, alcune seguivano la carriera universitaria, altre la vita professionale.

Va detto che, allora, la magistratura non era aperta alle donne e che, quando nel 1963 la legge l'ha permesso, tra le mie 6, 7 compagne di università (che si erano già inserite nell'avvocatura) 3, 4 di loro hanno deciso di lasciarla e di entrare nella magistratura. Il primo concorso per la magistratura aperto alle donne è stato nel 1963.

Questo era il nostro inserimento professionale, nel contesto di allora. Come, ad esempio, nel caso di una mia amica che, entrata per la pratica, dopo la laurea, nello studio di un nostro importante professore, in realtà svolgeva un'attività di segretaria d'alto livello e anche un po' di cameriera. Nello studio, infatti, entrava spesso la sorella del professore che, aiutata dalla mia amica, sistemava i locali e cambiava le tende alle finestre quando era necessario.

Io sono stata molto più fortunata, però anch'io ho avuto la mia “avventura” con un importante professore universitario che mi aveva chiesto di andare a lavorare da lui; ma dopo una specie di interrogatorio che mi ha fatto, di cui non ricordo né le domande né le risposte, lui ha concluso con il suo assistente, presente al dialogo, che io ero una ragazza molto intelligente ma con poca voglia di lavorare. Siccome, invece, io avevo iniziato a lavorare in uno studio professionale sin dal secondo anno di università e lui mi ha incontrata nello studio professionale in cui facevo pratica dopo la laurea, non ho capito perché mi criticasse per la mia poca voglia di lavorare (poteva invece, più facilmente, criticarmi per la mia poca intelligenza ma su quel tema mi ha addirittura elogiata; oppure per la mia inidoneità al suo scopo ma non l'ha fatto); molto tempo dopo ho capito che la mia “poca voglia di lavorare” aveva un altro significato: certamente, si riferiva a mie risposte che avevano escluso che io facessi lavori di segretaria d'alto livello o, come la mia amica, cambiassi le tende dello studio. Sono, quindi, quasi certa di avergli dato risposte insoddisfacenti proprio nell'ottica che, essendo una

donna, “quello” dovevo fare. Se non lo volevo fare, era perché avevo poca voglia di lavorare. La mia laurea e l’inizio della mia professione non aggiungevano nulla al valore che lui dava al genere femminile.

Dico queste cose perché la stranezza è che io, allora, non ho avuto né l’idea né la sensazione di essere “discriminata”. Invece, quel giudizio era una vera e propria “discriminazione”; mentre io mi ero solo fatta la domanda del perché dicesse proprio a me quella frase. All’epoca, evidentemente ignoravo il principio di uguaglianza!

Dicevo che sono stata fortunata perché, come sempre, le vicende che capitano hanno contemporaneamente aspetti negativi e positivi: bisogna affrontarle e risolverle per capirle.

Io non capivo niente, al secondo anno di università, della procedura civile e, quando sono arrivata a studiare l’atto di citazione (art. 163 c.p.c.), ho pensato che forse lo studio che stavo facendo non fosse il mio destino.

Seguendo l’esempio di un mio amico, che era andato a fare pratica da un avvocato, ci sono andata anch’io.

Un avvocato, amico di famiglia, mi ha presa nel suo studio e lui, per me, è stato un fantastico e importante maestro perché, pur senza che sapessimo – né lui né io – quale fosse il mio problema, la pratica professionale con lui l’ha risolto e, quindi, chiarito: non solo (e non tanto) perché lui mi insegnava bene il diritto ma perché, inconsapevolmente, è stato l’anello di congiunzione fra l’astrattezza del diritto (che era evidentemente il mio problema) e la concretezza della vita in cui il diritto si inseriva con la finalità di regolarla e governarla.

Io, evidentemente, non sopportavo quell’astrattezza, ma il contesto sociale in cui si è poi inserita, altrettanto evidentemente, mi ha interessato. E così, quando anni dopo andavo a Radio Popolare per intervenire in alcune trasmissioni sui “diritti”, usavo dire una banalità che, però, per me era stata una scoperta esistenziale: «nessuno di voi sa che il diritto regola la vita di tutti i giorni e che, ad esempio, quando salite sul tram e comprate il biglietto, stipulate un contratto di trasporto regolato dall’art.1678 c.c.».

Devo dire che ho avuto anche la grande fortuna di entrare (da giovane) in un mondo sociale, economico e ideologico “in divenire”. Eravamo negli anni ’60, la Costituzione, del 1948, aveva pochi anni di vita e irrompeva nel nostro mondo con i suoi fondamentali principi, tra cui quello di “uguaglianza”, per noi, ai tempi, rivoluzionario: anche perché la legislazione allora in vigore, quel principio non lo considerava nel lavoro né nella famiglia né, tanto meno, nei rapporti di “genere”.

Erano principi che avevano la necessità di essere resi effettivi e di cui, nel nostro lavoro, richiedevamo l’applicazione agli altri (i clienti), senza renderci conto che quell’applicazione riguardava anche noi.

2. Noi giovani di “allora”

Fino a quel momento non era accaduto quasi nulla: il diritto civile si svolgeva e si sviluppava, il diritto del lavoro (che già costituiva una specie di specializzazione) era poco interessante, il diritto di famiglia era incentrato sul *paterfamilias* regolato dalla legge del 1865: primo codice civile del Regno d'Italia (R.d. 25 giugno 1865, codice che è rimasto in vigore fino al 1942).

Dopo la laurea (1961), il mio traghetamento dall'astrattezza del diritto alla concretezza della vita ha continuato negli anni attraverso la pratica che tutti noi giovani – tanti maschi e pochissime femmine – facevamo negli studi legali. Anni in cui si imparava il diritto anche parlando tra noi: ci si incontrava la mattina al bar del Palazzo di giustizia, si prendeva il caffè prima di iniziare l'abituale lavoro di cancelleria (che era delegato a noi; ora è per lo più *online*), che noi svolgevamo insieme accompagnandoci vicendevolmente dagli ufficiali giudiziari e nelle cancellerie; chiacchieravamo molto, discutevamo molto, ci incontravamo tutti molto. E lo scambio di idee tra noi era molto importante, anche perché le nostre esperienze professionali via via si diversificavano e le discussioni aprivano sempre orizzonti nuovi. Ma c'era anche un mondo giuridico che si apriva sempre di più.

E quel caffè mattutino era un incontro, uno scambio di idee, una frequentazione importante anche nello sviluppo della nostra coscienza professionale e ideologica; e, in quegli anni un po' “rivoluzionari” che si avvicinavano al 1968, è quello che ci ha permesso un confronto delle nostre idee, un importante dibattito che, per noi donne, aveva cominciato a concentrarsi sull'uguaglianza e sulla “non discriminazione”. Forse cominciavamo a capire che il mondo delle nostre nonne e, in molti casi, delle nostre mamme stava cambiando e che, in quel mondo, stavamo cambiando anche noi.

Allora, i giudici erano uomini, i cancellieri erano uomini, gli avvocati erano uomini. Erano donne, invece, le dattilografe delle cancellerie! Eppure, io non mi rendevo conto dell'ambiente maschile in cui lavoravo: forse per noi era già tanto, e sufficiente, “esserci” in quell'ambiente! Del resto, eravamo state precedute da alcune donne, poche, che svolgevano la professione e che per noi erano un importante esempio.

Nella mia coscienza professionale le cose hanno cominciato a cambiare quando si è aperta la magistratura alle donne (L. 9 febbraio 1963 n. 66), e le donne ad ogni concorso (iniziando dal primo indetto nel 1963 con il loro inserimento che ricordo avvenuto nel 1965) hanno cominciato a entrare nella magistratura moltiplicandosi nel tempo e hanno cominciato a rendersi conto dell'ambiente maschile in cui la magistratura via via le inseriva. Anche noi, con loro, abbiamo cominciato a identificare i vari aspetti della “disuguaglianza” sul piano sociale, che coinvolgeva la nostra condizione di lavoro al Palazzo di giustizia. Siamo anche arrivate a promuovere riunioni tra noi avvocate, magistrate

e dattilografe delle cancellerie, esaminando insieme i problemi della giustizia e analizzando le condizioni del nostro lavoro.

In quell'anno è anche stata emanata la L. 9 gennaio 1963 n. 7, che ha dichiarato illegittimo il licenziamento delle donne lavoratrici a "causa di matrimonio" e nulle le clausole contrattuali che lo prevedevano.

3. Ci aveva precedute l'avvocata Lidia Poët

Se solo pensiamo al passato e ci soffermiamo sulla prima donna avvocata per ricordare le mille peripezie che ha dovuto affrontare per iscriversi all'Ordine professionale, dobbiamo ricordare che non eravamo nel medioevo, ma nei primi anni del '900. Era la collega Lidia Poët (nata il 26 agosto 1855 e morta il 25 febbraio 1949) che è riuscita a iscriversi, finalmente, all'Ordine di Torino nel 1919, all'età di 65 anni. Vale la pena di conoscere la sua storia, anche in sintesi, perché è una significativa "presentazione" del nostro odierno tema (oggi di Lidia Poët si comincia a parlare più diffusamente sul piano letterario e su di lei sono stati ora pubblicati alcuni libri).

È stata la prima avvocata italiana a iscriversi all'Ordine; si era laureata in giurisprudenza con una tesi sulla condizione "femminile" nella società di allora e sul "diritto di voto" per le donne (all'epoca inesistente, fino al 1945).

La sua iscrizione all'Ordine di Torino, il 9 agosto 1883, ha suscitato incredibili polemiche, pur se non vi era un espresso divieto legislativo a tale iscrizione. Il Procuratore del Re ha impugnato l'iscrizione e la Corte d'Appello di Torino gli ha dato ragione (sent. 14 novembre 1883) e così pure la Cassazione di Torino (istituita con lo Statuto Albertino del 1848; sent. 18 aprile 1884). Le decisioni erano fondate sull'idea che vi fosse un divieto legislativo derivato dalla funzione di "pubblico interesse" che veniva attribuita all'avvocatura, dal momento che le donne, allora, erano escluse dai ruoli pubblici; divieto che, quindi, non esisteva nello specifico, ma che derivava dall'interpretazione della legge a quei tempi.

L'iscrizione di Lidia Poët all'Albo degli avvocati di Torino è stata, quindi, revocata e, di conseguenza, Lidia Poët non ha potuto esercitare la professione; ha solo potuto collaborare con suo fratello maschio/avvocato e si è occupata dei diritti dei minori, degli emarginati e delle donne. In particolare, si è impegnata molto per la causa del "suffragio femminile" che, all'epoca, era un tema di grande attualità.

Ma le cose per lei sono cambiate quando, al termine della Prima Guerra Mondiale, è stata emessa la cd. Legge Sacchi (L.17 luglio 1919 n.1176) contenente disposizioni relative alla capacità giuridica delle donne; legge che ha abrogato "l'autorizzazione maritale" per le donne (autorizzazione inserita nel codice civile del 1865 che impediva alle mogli, senza quell'autorizzazione, di donare, di acquistare o di ipotecare immobili e di svolgere una serie di operazioni economiche) e che ha permesso alle donne di entrare nella nostra professione e

nei pubblici uffici, tranne che nella magistratura, nella politica e nei ruoli militari. L'avvocatura era, quindi, finalmente, senza più dubbi, consentita alle donne per iniziativa del parlamentare radicale, di idee progressiste, Ettore Sacchi. In base a quella legge, Lidia Poët nel 1919 è entrata, in via definitiva, nell'Ordine degli avvocati di Torino e, nel 1922, è divenuta Presidente del Comitato *pro voto* alle donne.

4. Apertura alla Costituzione delle leggi negli anni '60 e '70; il cambiamento della nostra cultura

Quando sono entrata io nell'Ordine di Milano, Lidia Poët era mancata da poco tempo (15 anni) e non nascondo che mi ha fatto impressione – e mi fa impressione anche ora – collocare la questione “Lidia Poët” in anni così vicino ai nostri e vedere come sia recente il nostro tema dell'uguaglianza.

Quindi, tra noi amiche (avvocate e magistrato) abbiamo cominciato a scambiarcì qualche opinione sul nostro ambiente di lavoro e sui temi della parità con gli uomini, anche perché cominciavano a porsi, nel diritto, i temi delle discriminazioni, soprattutto nel lavoro.

La Costituzione per noi era fondamentale; e, proprio in quegli anni, ha cominciato a formarsi una giurisprudenza di apertura al principio di uguaglianza di cui la Costituzione era portatrice; di conseguenza, hanno cominciato via via a essere emanate leggi che hanno modificato la nostra storia: leggi che hanno risolto discriminazioni del passato, che hanno definito il tema sul piano giuridico ma che, per il nostro futuro, non hanno svolto la funzione che noi ai tempi volevamo. Le discriminazioni hanno continuato a esistere e ancora esistono: tanto che si è resa necessaria la recentissima L. 5 novembre 2021 n.162 che contiene (ulteriori) modifiche e integrazioni della normativa precedente in tema di parità uomo-donna, anche sotto il profilo della parità retributiva.

Comunque, il mondo si stava muovendo sia nel lavoro sia nella famiglia (oltre che in altri settori, come ad esempio quello penale, con l'abolizione dei reati di adulterio e di concubinato e, un po' più avanti, con l'abolizione del delitto d'onore, cfr. *infra*), nell'ottica di rendere sempre più attuali i principi costituzionali dato che le riforme, nel nostro ordinamento di allora, erano assolutamente necessarie. E a quelle riforme ha collaborato molto il cd. “diritto vivente” che Guido Alpa (nostro presidente CNF per anni) aveva affermato come importante compito dell'avvocatura e della magistratura nel processo, in mancanza del pronto intervento parlamentare e legislativo; erano quindi le sentenze che venivano emesse a stimolare la successiva emanazione delle leggi.

Vorrei, a questo punto, dare uno sguardo al periodo degli anni dal 1960 al 1990, che è stato molto rappresentativo del cambiamento (ovviamente, la

legislazione di allora ha subito modifiche anche successivamente, a cui farò solo qualche cenno).

Nel 1966 è entrata in vigore, nel lavoro, la legge sui licenziamenti individuali (L. 15 luglio 1966 n. 604); legge che ha imposto al datore di lavoro la forma scritta del licenziamento e l'obbligo di motivarlo. Ciò che questa legge ha fatto di importante, secondo me, è, non solo di avere regolato i licenziamenti, ma anche di avere previsto la loro impugnazione con "inversione dell'onere della prova": il lavoratore licenziato poteva, quindi, impugnare il licenziamento, ma non era lui a doverne dimostrare (come in passato) la illegittimità; era il datore di lavoro a doverne dimostrare la legittimità.

È stata una legge molto importante, perché è intervenuta nel mondo del lavoro cominciando a fare chiarezza nelle relazioni imprenditoriali, inserendo un elemento di "giustizia legislativa": veniva ridimensionato il potere del datore di lavoro, che allora era spropositato, perché supportato proprio dalle precedenti regole probatorie del processo, non facili da superare per i lavoratori.

Per noi giovani quella legge era un'apertura al futuro.

E lo è stata.

Anche nella famiglia qualcosa stava cambiando. Poco dopo – nel 1967 – è entrata in vigore la legge sull'Adozione speciale (L. 5 giugno 1967 n. 431) che ha, finalmente, permesso ai minori abbandonati di avere una famiglia.

Inoltre, poco dopo la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo il reato di adulterio, previsto solo per la moglie (sent. 19 dicembre 1968 n. 126), e il reato di concubinato, previsto solo per il marito (e anche, però, per la concubina, sent. 3 dicembre 1969 n.147).

Anticipo qui che molto tempo dopo (1981) è stato anche abrogato il delitto d'onore (L. 5 agosto 1981 n. 442) che, dal 1930 (codice Rocco), imperversava nel nostro Ordinamento e prevedeva che, se una donna veniva uccisa dal marito, dal padre o dal fratello, la pena per l'omicida-famigliare fosse della reclusione da 3 a 7 anni; pena ridottissima se si pensa che per un "omicida ordinario" la pena era di 21 anni o più di reclusione e, in presenza di aggravanti, la pena era addirittura la morte (l'abolizione della pena di morte è stata sancita l'1 gennaio 1948 con l'entrata in vigore della Costituzione).

Ricordo anche che, poco prima dell'abrogazione del delitto d'onore, era stata emanata la legge che ha legalizzato l'aborto (L. 22 maggio 1978 n.194) sottoposta a Referendum abrogativo nel 1981, con esito negativo.

Va detto che, in realtà, la norma che ha cambiato il mondo, soprattutto nel lavoro, ma anche in generale per i principi che ha introdotto nel nostro Ordinamento, è stato lo Statuto dei Lavoratori, L. 20 maggio 1970 n. 300, che conteneva per la prima volta disposizioni a tutela dei valori primari della "libertà" e della "dignità" dei lavoratori.

Lo Statuto era nato per un'espressa necessità di tutela anche della libertà sindacale e di esso bisogna ricordare due importanti norme:

(a) l'art. 15, che aveva per la prima volta dichiarato la nullità dei patti e degli atti diretti: a subordinare l'occupazione di un lavoratore all'adesione o meno ad un'organizzazione sindacale; a licenziarlo, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche e mansioni, o trasferirlo o recargli altrimenti un pregiudizio per la sua affiliazione a un'organizzazione sindacale o per avere partecipato a uno sciopero. I principi introdotti dalla norma sono stati successivamente integrati dalla L. 11 maggio 1990 n.108 (art. 3) e dal D.lgs. 9 luglio 2003 n. 215, che hanno aggiunto ulteriori casi di discriminazione a quelli vietati dallo Statuto. Ora la norma dispone la nullità dei patti e degli atti diretti anche a fini di discriminazione: politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali;

(b) l'art. 18, che disponeva la tutela reale dei lavoratori licenziati illegalmente: essi venivano, quindi, anche coattivamente reintegrati nel posto di lavoro. La successiva "Riforma Fornero" (L. 92/2012) ha, tra l'altro, eliminato la tutela reale (salvo minimali eccezioni); e per questo, in quegli anni, è stata oggetto di molte discussioni.

Lo Statuto è stata la legge che ha realmente cambiato il mondo del lavoro e che ha introdotto, in ambito legislativo, importanti valori culturali e sociali.

Nello stesso anno (1970), è entrata in vigore anche la L. 1 dicembre 1970 n. 898, che ha introdotto il divorzio in Italia; sottoposta nel 1974 a Referendum abrogativo, che ha dato esito negativo.

La legge sul divorzio è, quindi, rimasta in vigore ed è stata successivamente modificata e integrata con L. 6 marzo 1987 n. 74, emanata dopo che nel 1975 era stato riformato, in via generale, il diritto di famiglia fino ad allora regolato dal codice civile italiano del 1942, ancora contenente norme del precedente codice del 1865 (es. il *paterfamilias*).

Ma – come detto sopra – prima dello Statuto, del divorzio, della riforma del diritto di famiglia, oltre alla legge sui licenziamenti individuali del 1966 era entrata in vigore la L. 5 giugno 1967 n. 431 sull'adozione speciale (poi modificata e ampliata dalla successiva L. 4 maggio 1983 n. 184; a sua volta nuovamente modificata e ampliata nel 2001 e nel 2015, sia da L. 28 marzo 2001 n. 149 sia da L. 19 ottobre 2015 n. 173). Quindi, gli interventi legislativi su questo tema sono cominciati nel 1967 e sono continuati sino al 2015.

In quegli anni, veniva finalmente superato ed elaborato l'istituto dell'adozione che, nel nostro codice civile del 1942, aveva il solo scopo di tutelare l'interesse economico-patrimoniale di discendenza (art. 291 c.c.); mentre, dal 1967 in poi, l'interesse tutelato ha carattere affettivo-relazionale, in quanto è quello di inserire i minori in una famiglia.

Successivamente alla legge sull'adozione speciale, è entrata in vigore la legge a tutela delle lavoratrici madri (L. 30 dicembre 1971 n. 1204) in modifica della precedente L. 860/50.

Questa legge (1204/71) prevedeva, nel rapporto di lavoro e per il caso di gravidanza e di maternità, l'astensione obbligatoria, l'assenza facoltativa, il divieto di licenziamento e altro; tutti istituti che sono poi confluiti nel D.lgs. 151/2001 (in cui sono introdotte anche tutele per i padri lavoratori) integrato da L. 145/2018 (che ha introdotto la possibilità e le condizioni per la posticipazione a dopo il parto dell'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, prima solo frazionato).

Ma la L. 1204/71, malgrado fosse successiva alla legge sull'adozione speciale del 1967, aveva regolato nel lavoro la maternità biologica e aveva ignorato la maternità adottiva (la paternità biologica e adottiva nel lavoro saranno regolate dopo).

A quel punto, visto che finalmente il tema costituzionale dell'uguaglianza cominciava a essere introdotto a vari livelli nel nostro Ordinamento (dall'astrattezza costituzionale alla concretezza applicativa della legge), due mamme che avevano adottato due bambini hanno promosso un'azione giudiziaria chiedendo che a loro, quali lavoratrici madri adottive, venisse applicata la tutela prevista dalla L.1204/71 per le lavoratrici madri biologiche. Ciò che hanno ottenuto dalla Pretura di Milano (sent. 17 dicembre 1975 e 16 gennaio 1976) in base al principio che la tutela della maternità si estende dall'aspetto biologico al più complesso aspetto affettivo-relazionale, a garanzia dei diritti costituzionali dei minori.

È stato quindi affermato che la L. 1204/71 era diretta alla concreta attuazione dei seguenti principi costituzionali: art. 30, dovere e diritto dei genitori di mantenere istruire ed educare i figli; art. 31, agevolazioni da parte dello Stato alla formazione della famiglia, alla protezione della maternità e dell'infanzia; art. 36, garanzie al lavoratore e alla lavoratrice idonee ad assicurare la retribuzione per un'esistenza libera e dignitosa a loro e alla loro famiglia; art. 37, al 1° comma, parità di diritti tra donne e uomini nel lavoro; al 2° comma, tutela delle condizioni di lavoro per la madre che assicurino a lei e al bambino una speciale adeguata protezione.

È stato all'epoca un discorso molto evolutivo. Le sentenze che hanno comportato l'applicazione immediata della legge sono state molte negli anni '73, '75, '76 (Pretura Roma, Pretura Bologna e varie di Pretura Milano).

In campo interpretativo, il dibattito giurisprudenziale riguardava l'applicazione analogica o estensiva della L.1204/71 e tale dibattito è durato fino alla emanazione della legge di parità uomo-donna, L. 903/77 (cfr. *infra*), che ne ha espressamente previsto l'applicazione alle madri adottive.

Ma proprio tale espressa previsione ha inquinato il dibattito: alcuni giudici, attribuendo carattere innovativo alla L. 903/77, hanno escluso l'applicazione della tutela della maternità nel periodo precedente. Hanno deciso che i diritti spettanti alle madri biologiche potevano essere estesi alle madri adottive solo dopo l'entrata in vigore della L. 903/77, che ne prevedeva espressamente

l'applicazione; e non, quindi, dall'entrata in vigore della L. 1204/71 come, invece, sarebbe stato ovvio. Ha dovuto intervenire, nel 1987, la Cassazione che ha affermato che la L. 903/77 costituiva un semplice perfezionamento legislativo del principio di equiparazione tra le due maternità, già esistente nel nostro Ordinamento: sentenza che ha, quindi, applicato la L. 1204/71 alle madri adottive dalla data della sua entrata in vigore (sent. 8 maggio 1987 n. 2811 che ha riformato il Tribunale di Milano, 10 luglio 1980).

Ma il dibattito non è finito perché, nel 1989, il Tribunale di Forlì, in tema di licenziamento, ha ripreso il discorso, dichiarando che «in caso di maternità adottiva è inammissibile l'applicazione analogica del divieto di licenziamento disposto per la maternità biologica dall'art. 2 L. 30 dicembre 1971 n. 1204» e ha annullato il licenziamento della lavoratrice per ragioni diverse dal divieto di licenziamento previsto dalla legge 1204/71 (sent. 7 aprile 1989).

Ora, con il D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 «T.U. delle disposizioni legislative a tutela della maternità e paternità», ogni discussione è finalmente cessata.

Poiché tale ultima disposizione si occupa anche dei padri lavoratori, va detto che il tema della “paternità” era anch'esso all'attenzione della giurisprudenza sin dalla fine degli anni '70, quando la Pretura di Milano aveva esteso, per la prima volta, al padre lavoratore l'applicazione della L.1204/71 (sent. 31 ottobre 1978).

Successivamente erano state emesse altre sentenze dalla Pretura di Milano (24 gennaio 1979, 28 settembre 1979) e, successivamente ancora, la Corte costituzionale aveva aperto la medesima strada al padre adottivo (sent.15 luglio 1991 n. 341), dichiarando incostituzionale l'art. 7 L. 903/77 che non consentiva ai padri l'astensione dal lavoro; nel successivo citato D.lgs. 151/2001, a cui si è aggiunto con modifiche e integrazioni il D.lgs. 23 aprile 2003 n. 115, il tema è stato definitivamente risolto; da allora maternità e paternità nel lavoro sul piano normativo sono uguali.

Torniamo agli anni '70, dopo che è stata emanata la legge sul divorzio (1970, poi modificata nel 1987). Con L. 19 maggio 1975 n.151 è entrata in vigore la Riforma del diritto di famiglia che ha abolito il *paterfamilias* e ha posto i coniugi sullo stesso piano. Si trattava però di un principio di “parità di genere” che, nel dibattito “femminista” di allora – aiutato anche dall'interpretazione dell'art. 37 Cost. (che al 2° comma privilegiava la “essenziale funzione familiare” della donna) – si riteneva fosse un po' annacquato dal riferimento al “superiore interesse della famiglia” che era alla base della nuova normativa del 1975. In altri termini, l'uguaglianza di genere veniva interpretata come funzionale all'interesse familiare, non al principio autonomo di “uguaglianza” uomo-donna.

Però, nei tempi successivi, le cose sul piano legislativo sono cambiate – anche con l'aiuto delle Direttive Comunitarie – e il 2° comma dell'art. 37 Cost. è stato reinterpretato, alla luce della nuova successiva legislazione, come espressione di “libertà”. In base a tali Direttive, infatti, tese alla tutela dei minori, è stata emanata la L.10 dicembre 2012 n. 219 in tema di filiazione, modificata con

D.lgs. 28 dicembre 2013 n. 154, nonché la L. 19 ottobre 2015 n. 173 in tema di affido familiare che, unitamente alla precedente L. 28 marzo 2001 n. 149, ha apportato rilevanti modifiche alla normativa sull'adozione.

Oggi non vi è più distinzione fra figli “naturali” e figli “legittimi”, con abolizione anche delle parole “naturali” e “legittimi”; sono riconosciuti i legami di parentela dei figli con le famiglie dei genitori anche se non sono nati nel matrimonio; non si parla più di “potestà”, prima “maritale”, poi “genitoriale” con D. lgs. 28 dicembre 2013 n. 154, ma di “responsabilità genitoriale”; è garantito il diritto alla continuità dei rapporti affettivi ai minori in affido familiare.

5. Apertura alla legislazione antidiscriminatoria a tutela del “genere”

Come detto sopra, negli anni '70 è entrata in vigore anche la L. 9 dicembre 1977 n. 903 che, oltre ad aver risolto il tema dell'applicazione delle leggi sulla maternità biologica alle madri adottive, ha posto il tema della parità uomo-donna nel lavoro, anche sul piano retributivo a parità di mansioni.

La L. 903/77 sin da subito ha avuto critiche, soprattutto in merito alla sua capacità, ritenuta minimale, di incidere sulla complessità del lavoro femminile: complessità dovuta al fatto che, accanto al mercato ufficiale del lavoro (all'epoca chiamato “primo mercato”) si era sviluppato un “secondo mercato” del lavoro che riguardava in modo particolare le donne: sia sotto il profilo del lavoro nero e, comunque, in violazione delle norme a tutela del lavoro, sia sotto il profilo del lavoro marginale (lavoro a domicilio, lavoro part-time ecc.).

All'epoca, in dottrina erano state effettuate molte analisi del lavoro femminile, del relativo mercato, dell'influenza che le condizioni socio-economiche del nostro paese, con i nostri valori culturali e religiosi, avevano avuto nel determinarsi della deteriorata condizione femminile, sia in generale sia nello specifico mondo lavorativo.

Si era anche cercato di capire quale ruolo avesse giocato la cosiddetta legislazione protettiva (es. L. 1204/71), visto che da più parti si sentiva attribuire alla rigidità della legislazione protettiva la responsabilità dell'emarginazione femminile. Si era sviluppato anche l'enorme dibattito – a cui ho fatto cenno sopra – in merito all'art. 37 Cost., che al 1° comma aveva enunciato il principio di parità uomo-donna e che al 2° comma, riservando alla donna la “essenziale funzione familiare”, aveva svuotato di contenuto il principio paritario nel momento stesso in cui lo affermava. Questo è quanto dicevamo noi donne all'epoca.

La L. 903/77 è stata subito confrontata con lo Statuto dei lavoratori del '70, di cui, in un primo tempo, si era detto che ne costituiva la continuazione. Successivamente, invece, si è detto che lo Statuto disciplinava una materia più vasta e aveva dietro di sé un dibattito politico, sindacale e giuridico durato molti

anni e una mobilitazione di massa che coincideva con gli avvenimenti italiani della fine degli anni '60. La L. 903/77, al contrario, era frutto di un percorso parlamentare di pochi mesi ed era dovuta alla necessità di affermare, quasi di riportare alla coscienza collettiva, principi sommersi che dovevano riacquistare dignità in un momento in cui le donne, in via ormai generalizzata, avevano fatto sentire la loro presenza.

Non deve meravigliare, quindi che, mentre lo Statuto ha avuto una rilevante applicazione sia nella contrattazione collettiva sia nella giurisprudenza e ha svolto un ruolo determinante nella modifica della realtà, la L. 903/77 – in un certo senso, caduta dall'alto – ha svolto un ruolo superficiale, tanto che è stata quasi subito dimenticata. Si diceva, qualche anno dopo, che l'arretratezza della realtà che la legge era stata chiamata a modificare era uno dei maggiori ostacoli alla sua applicazione. Come esempio, si può pensare ora al principio di Parità salariale che, affermato dalla Costituzione agli artt. 36 e 37, ha impiegato pressoché vent'anni ad essere applicato (parità retributiva prevista da L. 903/77) e, oggi, non è ancora concretamente raggiunto; salvo l'esito che avrà la recentissima citata L. 5 novembre 2021 n. 162, contenente «modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 numero 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo» (che rivede norme esistenti, introduce nuove norme in tema di uguaglianza nel lavoro e interviene sul tema delle discriminazioni dirette e indirette, di cui alla L. 125/1991; cfr. *infra*).

Negli anni '70, però, il mondo ormai si muoveva: in dottrina si conducevano analisi socio/giuridiche sulla condizione della donna, in giurisprudenza si cercava di ripulire il contesto sociale da vere e proprie malformazioni.

La L. 903/77, quindi, per quanto criticata, aveva aperto qualche speranza, dato che costituiva la prima regolazione complessiva del rapporto di lavoro femminile in tutti suoi aspetti: dall'accesso al lavoro, alla carriera, alla professionalità, alla retribuzione; e, finalmente, inseriva l'Italia nel contesto internazionale già da tempo sensibilizzato al problema (la Comunità Europea aveva emesso la direttiva n. 117/1975, in cui aveva affrontato la questione salariale e la direttiva n. 207/1976, con cui aveva invitato i paesi membri a legiferare in materia di parità con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro).

Il tema, comunque, si apriva e le sentenze hanno cominciato a mettere ordine nella confusione di quel tempo, in cui il passato conviveva con il presente e con il futuro. Si tratta, per la maggior parte, di questioni relative all'accesso al lavoro; mentre poche riguardano lo svolgimento del rapporto, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, la progressione nella carriera.

L'art. 15 L. 903/77, che prevede l'intervento immediato del giudice ai fini della cessazione dei comportamenti discriminatori, non ha ottenuto successo ma, comunque, qualche decisione l'ha prodotta.

Ad esempio:

- è stato ritenuto discriminatorio il diverso inquadramento di uomini e donne che svolgono mansioni sostanzialmente identiche (Pretura Milano, 3 aprile 1979);
- è stato annullato il bando di concorso per un posto di custode della Banca d'Italia che era stato emanato per soli appartenenti all'Arma dei Carabinieri, alla Guardia di Finanza e alla Polizia con esclusione delle donne (TAR Lazio, 20 settembre 1979);
- è stata ritenuta discriminatoria la domanda di avviamento inoltrata all'ufficio di collocamento contenente la richiesta di lavoratori di sesso maschile (Pretura Rho, 18 ottobre 1979);
- è stata ritenuta discriminatoria la richiesta, contenente elementi non necessari, tendenti ad escludere le donne dall'assunzione (Pretura Milano, 20 novembre 1979). Ad esempio, il Comune di Lecco, per l'assunzione di insegnanti per corsi scolastici integrativi, richiedeva, a quel tempo, che le donne compilassero una domanda nella quale dovevano dichiarare il loro stato di gravidanza (se esistente o meno) e la data dell'ultima mestruazione;
- è stato ritenuto discriminatorio il mancato avviamento al lavoro di una donna in stato di gravidanza da parte di un Ufficio di collocamento (Pretura Palma di Montechiaro, 11 agosto 1978);
- è stato ritenuto discriminatorio il rifiuto di assunzione motivato dalla necessità di adibire la lavoratrice a mansioni pesanti (Pretura Milano, 22 ottobre 1980);
- è stato dichiarato illegittimo il limite minimo di altezza, allora esistente per la partecipazione ai concorsi di vigile urbano, in quanto le donne – che spesso non raggiungevano tale limite – venivano escluse (Pretura Milano, 16 agosto 1991).

Le cose sono andate avanti con l'idea che la L. 903/77 si occupasse della "parità formale" fino a quando, dopo 14 anni, è stata emanata la legge sulla "parità sostanziale": così è stata ritenuta la L. 16 aprile 1991 n. 125 sulle «Pari opportunità e azioni positive».

È la prima legge: (a) che individua la discriminazione "diretta" e "indiretta"; (b) che si occupa delle "azioni positive"; (c) che intende porre rimedio alle conseguenze, sfavorevoli per le donne, che derivano dalle discriminazioni dirette e indirette; (d) che intende favorire un sistema di "pari opportunità" nell'accesso al lavoro e nello svolgimento del rapporto di lavoro; (e) che istituisce le Consigliere di parità con funzioni pubbliche (cfr. *infra*).

È una legge espressamente finalizzata a favorire l'occupazione femminile, disponendo misure per rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle "pari opportunità". È una legge che stabilisce anche "misure disuguali" volte a favorire "l'uguaglianza": eliminare le disparità di fatto esistenti nella formazione scolastica e professionale, nella vita lavorativa, nelle scelte professionali; favorire l'accesso al lavoro autonomo; superare le condizioni di lavoro che

provocano effetti diversi a seconda del sesso e che pregiudicano l'avanzamento professionale; inserire le donne nelle attività in cui sono sottorappresentate; organizzare il lavoro in modo che sia possibile equilibrare le responsabilità familiari e professionali; e, in generale, migliorare la ripartizione dei ruoli familiari tra i sessi.

Le “azioni positive” potevano essere quindi di vario genere, ma sono state usate quasi esclusivamente per la formazione professionale femminile.

Una “azione positiva” (tra quelle poco praticate) che ancora si ricorda nel contesto sindacale è la seguente: nel 1994, a conclusione di una controversia per molestie sessuali nel luogo di lavoro, era stato raggiunto tra le parti un accordo davanti al giudice, nel quale erano stati previsti sia il risarcimento del danno per la lavoratrice molestata sia la convocazione di un'assemblea da svolgersi all'interno dell'impresa datrice di lavoro; l'assemblea che le Associazioni sindacali e il Centro donna di una di esse avrebbero dovuto organizzare per pubblicizzare nel luogo di lavoro – dove le molestie erano avvenute – la normativa sulla parità uomo-donna, che in quel contesto aziendale era un tema assolutamente sconosciuto. Con ciò, era stato perseguito quello scopo informativo che era tra i contenuti delle “azioni positive”.

Comincia, quindi, ad aprirsi un fronte d'indagine “pubblica” sulle questioni di discriminazione, soprattutto su quelle di carattere collettivo; anche se non sono individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici lese dalla discriminazione. Ad esempio, è stata promossa dalla Consigliera Nazionale di Parità un'azione giudiziaria davanti alla Pretura di Milano contro i maggiori quotidiani nazionali che pubblicavano le richieste di personale normalmente al maschile: azione che si è conclusa con un accordo che prevedeva che in ogni annuncio contenente la richiesta di personale, comunque formulata dal richiedente, dovesse essere di regola “inserita” la dicitura “dell'uno e dell'altro sesso”.

Tornando alla vicenda, sopra ricordata, del 1994 (causa avente ad oggetto il risarcimento per molestie sessuali), va detto che, a quell'epoca, le “molestie sessuali nei luoghi di lavoro” erano un capitolo a parte, irrisolto legislativamente sotto il profilo dell'illecito nel lavoro; si faceva solo riferimento all'art. 2087 c.c., che prevede un generale obbligo di sicurezza che impone all'impresa di adottare tutte le misure necessarie alla protezione, non solo dell'integrità fisica, ma anche del benessere psicologico del lavoratore; e, ad esempio, proprio con riferimento a tale norma, la Cassazione nel 2018 ha deciso che il datore di lavoro rimasto colpevolmente inerte in caso di episodi di molestie nell'ambito aziendale è tenuto al risarcimento del danno (sent., 22 marzo 2018 n. 7097).

Ai tempi, sono stati presentati disegni e progetti di legge sul tema e, finalmente, nel 2003 le molestie sono state inserite nelle “discriminazioni” (D.l. 9 luglio 2003 n. 215 come da Direttiva CEE n. 2002/1973) e, nel 2006, sono state definite nel codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198) come «comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso,

aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo».

Nel frattempo, nel nostro codice penale, nel quale esisteva il reato di «molestia o disturbo alle persone» (art. 660 c.p.) era stato introdotto con L.15 febbraio 1996 n. 66. il reato di «violenza sessuale» (art. 609 *bis* c.p.)

Successivamente, con la recente L. 15 gennaio 2021 n. 4, è stata ratificata la Convenzione OIL n. 190 in tema di eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

Quando è stata conclusa la causa sopra citata, si era nel 1994 e non vi erano disposizioni, ma solo il “diritto vivente” di cui parlavo, che – ancora una volta – ha regolato la questione con l'intervento dell'avvocatura e della magistratura!

6. Legislazione antidiscriminatoria anche a tutela della “razza” e successiva evoluzione legislativa

Ci avviciniamo alla chiusura degli anni '90 con il T.U. sull'immigrazione: D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286, dovuto alla prepotente emersione di un fattore di rischio diverso dal “genere”, costituito dalla “razza”. Da quel momento, le disposizioni antidiscriminatorie escono dal contesto di *genere* in cui erano nate, sia in Europa sia in Italia. Avviene qui, come è stato giustamente notato in più occasioni, l'opposto di quanto è avvenuto negli Stati Uniti, dove la tutela discriminatoria delle “azioni positive” è nata per problemi “razziali” e poi è stata estesa alle questioni di “genere”; in Europa e in Italia è avvenuto il contrario: i primi interventi organici si riferiscono a problemi di “genere” e solo in seguito interviene la “razza”.

Il T.U. 286/98 è stato poi modificato con L. 30 luglio 2002 n. 189 (cd. legge Bossi-Fini), che però non ha modificato il concetto di “discriminazione”. Quindi, dopo la L. 125/91, la nozione di discriminazione acquista una portata generale, si amplifica sia sotto il profilo dei fattori di rischio (e, quindi, dei divieti) sia sotto il profilo dell'estensione del suo campo di applicazione, che esce dal contesto lavoristico.

Un aggiornamento legislativo è contenuto nel D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, che ridefinisce la figura del Consigliere di Parità e la struttura portante della legislazione antidiscriminatoria.

Con il T.U. 286/98 si chiude la stagione della “parità” e delle “pari opportunità” degli anni '90. È un atto finale di una strategia diretta alla realizzazione della parità sostanziale tra uomini e donne che, però, come detto, non ha avuto i risultati sperati.

Nel frattempo, erano comunque cambiate le condizioni politiche, era cambiato il quadro giuridico generale ed era cambiata l'ottica comunitaria delle politiche “antidiscriminatorie”; era anche cambiato, e si era frammentato, il mercato

del lavoro e, con lui, era di fatto mutato il concetto di “discriminazione”. La normativa “antidiscriminatoria” si era evoluta e ampliata, il concetto di “non-discriminazione” era andato oltre i confini conosciuti e si era esteso all’origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, all’età, alle tendenze sessuali. Il modello era cambiato o stava cambiando e la legislazione comunitaria ne teneva già conto.

7. Gli anni 2000: apertura al futuro

Gli anni 2000 si aprono in Italia con disposizioni sul tema specifico della maternità: entra in vigore la L. 8 marzo 2000 n. 53: «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città», a cui segue il D.lgs. 26 marzo 2001 n.151, che ricomprende l’intera disciplina (maternità e paternità biologica e adottiva, sostegni economici ecc.) con varie lacune che hanno richiesto successivi interventi legislativi e della Corte costituzionale. Questa legge, con riferimento alla maternità, supera il carattere “protettivo” della precedente L. 1204/71 ed eleva la maternità a valore di *libertà* e di riconoscimento positivo del ruolo della donna. Da qui si modifica l’interpretazione del 2° comma dell’art. 37 Cost., che negli anni ’70 sembrava favorisse la discriminazione ghettizzando la donna e che, negli anni 2000, era invece divenuta una norma portatrice del valore costituzionale della libertà.

Per comprendere gli anni 2000 bisognerebbe fare un passo indietro e recuperare i principi comunitari; principi che hanno, sicuramente, cambiato la nostra legislazione, ma non so se anche la nostra mentalità ed educazione.

La legislazione successiva si evolve e si allarga sul tema.

Nel 2001 viene emanato il citato D.lgs. 26 marzo 2001 n.151 (maternità e paternità), poi integrato e modificato da L. 28 giugno 2012 n. 92, che detta disposizioni in materia di riforma del mercato di lavoro e anche dei permessi di maternità.

Successivamente, il D.l. 9 luglio 2003 n. 215 «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica» (ultimo aggiornamento il 17 gennaio 2022) disciplina le discriminazioni dirette/indirette e, come anticipato sopra, inserisce nelle “discriminazioni” le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Ci sono anche vari successivi interventi legislativi a tutela dei rischi connessi alla gravidanza e alle differenze di genere: nel 2006, il citato D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 (poi modificato da D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e da L. 5 novembre 2021 n. 162), contenente il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», che tra l’altro istituisce il Comitato Pari Opportunità, al quale collaborano la Consigliera nazionale di parità, rappresentanti dei vari organismi sia dei lavoratori, sia dei movimenti femminili, sia dei datori di lavoro; vengono emanate

varie altre norme che qui non interessano direttamente (es. L. 27 dicembre 2017 n. 205, legge di bilancio per il 2018 che prevede all'art. 3 *bis* che il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni legate alle molestie non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito).

Molto recentemente, il Tribunale di Bologna (decr., 31 dicembre 2021), su iniziativa della consigliera di Parità per la Regione Emilia Romagna, ha dichiarato discriminatoria, in via indiretta, la determinazione di turni di lavoro che impongono, anche a lavoratori e lavoratrici con figli minori in tenera età, non più la fascia oraria centrale (8.30-17.30), ma due turni alternati (5.30/13.30; 14.30/22.30); tale disposizione, apparentemente neutra, nel concreto pone i lavoratori e le lavoratrici in posizione di particolare svantaggio, se non addirittura di impossibilità di effettuare tale turnazione, dovendosi essi occupare della cura dei figli: in questo caso, discriminazione non di genere, ma piuttosto legata alla genitorialità di entrambi.

8. Conclusione

È importante, a questo punto, concludere l'esame con una estrema sintesi del discorso sin qui fatto; una specie di "visione d'insieme" di ciò che è avvenuto nei primi anni di applicazione dei nostri principi costituzionali, per capire come sia stato intenso, sul piano legislativo, il periodo tra gli anni '60 e '90 e come la Costituzione abbia stimolato quel periodo.

Per riassumere (le indicazioni normative sono tutte inserite nel testo):

- 1963, aperta la magistratura alle donne; abrogato il licenziamento delle donne a causa di matrimonio;
- 1966, legge licenziamenti individuali;
- 1967, legge adozione speciale;
- 1968, incostituzionalità reato di adulterio;
- 1969, incostituzionalità reato di concubinato;
- 1970, statuto dei lavoratori, divorzio;
- 1971, legge tutela maternità;
- 1975, riforma diritto di famiglia;
- 1977, legge parità uomo-donna;
- 1978, legge legalizzazione aborto;
- 1981, abrogazione delitto d'onore;
- 1983, integrazioni legge adozione speciale;
- 1987, integrazioni legge divorzio;
- 1991, legge pari opportunità e azioni positive; incostituzionalità esclusione padri lavoratori dai benefici di maternità;
- 1998, T.U. immigrazione: ampliamento concetto di discriminazione, dal genere alla razza e altro.

Gli anni 2000 sono stati caratterizzati da modifiche, integrazioni e attualizzazioni della normativa entrata in vigore precedentemente, portando a termine la piena uguaglianza di madri e padri biologici e adottivi, la piena uguaglianza dei figli, l'estensione delle discriminazioni ai fenomeni sociali, le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (anni: 2000, 2003, 2006, 2008, 2013, 2015, 2017, 2018, 2021, 2022).

Ma voglio chiudere il discorso tornando agli anni '90, visto che recentemente, nel novembre 2021, si è verificato un singolare episodio al liceo Marco Polo di Venezia: l'insegnante di ginnastica si è accorta che alcune allieve indossavano un top sportivo che lasciava scoperto l'ombelico e ha ordinato loro di coprirsi con una felpa "per non distrarre i compagni di classe maschi".

Questo incredibile episodio del 2021 è stato preceduto da quello che qui voglio raccontare, un altrettanto incredibile episodio del 1992: come se il tempo non fosse passato. Ciò dimostra che, a differenza di un'epoca in cui il sistema legislativo era inesistente, se non addirittura apertamente discriminatorio, il discorso di oggi non è più né legislativo né giurisprudenziale, ma, come dicevo, è sociale e culturale; ed è per questo che l'istruzione è divenuto il tema più importante, oggi sottovalutato e trascurato.

A distanza di vent'anni circa la cultura non è cambiata.

L'episodio è avvenuto il 12 giugno 1992 e riguarda una lavoratrice, impiegata in una importante impresa, che si reca nel "reparto operai" per consegnare documenti al dirigente. La lavoratrice indossa la minigonna. Quando entra nel reparto, gli operai – che indossano la tuta da lavoro – cominciano a rumoreggiare, fischiare ed esprimere giudizi volgari.

Il dirigente cosa fa?

Anziché dire agli operai che devono essere educati e rispettosi, che devono tralasciare i commenti e comportarsi correttamente, consegna alla lavoratrice una tuta, come quella degli operai, e le dice di indossarla.

Ne è nata una controversia giudiziaria che si è conclusa nel 1995 con una sentenza, nella quale il comportamento del dirigente è stato dichiarato "discriminatorio"; secondo il giudice, si trattava di un comportamento apparentemente innocuo in base alla cultura e al contesto del tempo ma che, in realtà, aveva un contenuto di rilevante disvalore, che configurava un atto di discriminazione in danno di un "genere", quello "femminile", più svantaggiato, soprattutto nelle relazioni di lavoro. Il dirigente, anziché censurare le condotte scorrette dei lavoratori maschi, ha ripreso proprio colei che ne era – suo malgrado – la destinataria o, meglio, la vittima. Così facendo, ha aggiunto alla scorrettezza del comportamento degli operai la scorrettezza del suo comportamento da dirigente (Pretura Milano, 12 gennaio 1995).

Come se il tempo non fosse passato.