



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Facoltà di
Giurisprudenza

DIRITTO E GENERE. TEMI E QUESTIONI

a cura di
STEFANIA SCARPONI

2020



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

**Facoltà di
Giurisprudenza**

QUADERNI DELLA FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

45

2020

Al fine di garantire la qualità scientifica della Collana di cui fa parte, il presente volume è stato valutato e approvato da un *Referee* interno alla Facoltà a seguito di una procedura che ha garantito trasparenza di criteri valutativi, autonomia dei giudizi, anonimato reciproco del *Referee* nei confronti di Autori e Curatori.

Proprietà letteraria riservata

© Copyright 2020
by Università degli Studi di Trento
Via Calepina 14 - 38122 Trento

ISBN 978-88-8443-900-0
ISSN 2284-2810

Libro in Open Access scaricabile gratuitamente dall'archivio IRIS - Anagrafe della ricerca (<https://iris.unitn.it/>) con Creative Commons Attribuzione-Non commerciale-Non opere derivate 3.0 Italia License.

Maggiori informazioni circa la licenza all'URL:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>

Il presente volume è pubblicato anche in versione cartacea per i tipi di Editoriale Scientifica - Napoli, con ISBN 978-88-9391-766-7.

Giugno 2020

DIRITTO E GENERE.
TEMI E QUESTIONI

a cura di

Stefania Scarponi

Università degli Studi di Trento 2020

INDICE

	Pag.
Stefania Scarponi <i>Introduzione</i>	1
Donata Gottardi <i>La forza e la debolezza: la normativa e le politiche contro le discriminazioni di genere in Europa</i>	7
Anna Simonati <i>La 'cittadinanza di genere': una possibile chiave di lettura dell'evoluzione normativa</i>	27
Stefania Scarponi <i>La parità di genere nel lavoro e le nuove frontiere dell'antidiscriminazione</i>	49
Erminia Camassa <i>La parità di genere e il ruolo delle donne tra diritto di famiglia e diritti delle religioni</i>	83
Teresa Pasquino <i>Pluralismo dei modelli di convivenza e diritto alla genitorialità</i>	105
Maria (Milli) Virgilio <i>Le violenze maschili contro le donne. Tra impunità e populismo penale punitivo</i>	117
Giovanna Covi <i>Genere e linguaggio: azioni dell'Ateneo trentino e delle istituzioni locali</i>	139
Note sulle Autrici	157

INTRODUZIONE

Stefania Scarponi

I saggi raccolti nel presente volume costituiscono la rielaborazione delle relazioni al convegno tenutosi presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Trento il 30 maggio 2019, dal titolo “Diritto e genere nell'evoluzione normativa tra diritto nazionale e transnazionale”. Lo scopo della riflessione è di indagare alcuni profili di particolare rilievo dell'assetto normativo attuale e delle politiche che investono le tematiche di diritto e genere, senza trascurare altri processi culturali che riguardano aree significative come quella attinente il linguaggio. Nel corso del periodo più recente si sono manifestati processi di trasformazione importanti come quelli legati alle istanze espresse dai movimenti delle donne, da *non-una-di-meno* a *#me-too*, ed in particolare nel 2019 sono stati approvati atti di riforma rilevanti, come nel campo della conciliazione lavoro-cura familiare la Direttiva sui congedi parentali, o in quello attinente gli strumenti di contrasto alle violenze contro le donne come la legge denominata “codice rosso” e la prima Convenzione OIL in materia.

In tema di concettualizzazione delle tematiche di “genere”, è oramai consolidata la ricostruzione che pone in luce la diversità di ruoli sociali di chi appartiene al genere maschile e al genere femminile, e le relazioni asimmetriche di potere che li caratterizzano e che hanno influenzato la costruzione nel corso del tempo di assetti culturali e giuridici che li riguardano, come già posto in luce dal volume che costituisce l'antecedente storico di quello attuale¹. Al medesimo approccio che indaga sulla costruzione sociale dei ruoli e sull'accettazione delle differenze si riferisce altresì la tematica connessa agli orientamenti sessuali che ha incontrato e tuttora incontra difficoltà ad ottenere pieno riconoscimento.

¹ S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, 2016.

Gli ambiti presi in considerazione dalla riflessione a più voci sono principalmente quelli ove tradizionalmente si è espressa l'istanza di eguaglianza, ovvero quello delle politiche pubbliche, della famiglia, del lavoro ma altresì la sfera della dignità e dell'integrità personale. Come si è da tempo rilevato, l'ambito giuridico ha incontrato non poche difficoltà a configurare un sistema in grado di riconoscere e valorizzare la partecipazione delle donne alla società in tutte le sue espressioni, evitando di suffragare la mera riproduzione del modello maschile e di riproporre la tentazione del neutro per approdare realmente ad una visione in grado di dar conto della componente maschile e di quella femminile, oltre che di altre soggettività ispirate ad orientamenti sessuali diversi da quelli dominanti. L'evoluzione legislativa è stata costante sia sul versante nazionale sia su quello sovranazionale, ma non ha sempre raggiunto i risultati auspicati.

Sul versante dell'Unione europea si è manifestata la ricerca di miglioramento della disciplina in materia di eguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, seguendo un itinerario che dura oramai da cinquant'anni, in particolare sotto il profilo della conciliazione e condivisione tra vita professionale e cura familiare che resta uno degli obiettivi cruciali non solo per promuovere la presenza effettiva delle donne nel mercato del lavoro, ma altresì per definire i ruoli familiari e quello paterno in particolare. Come ricorda il saggio di Donata Gottardi che si concentra sul panorama delle politiche scaturenti dalle istituzioni europee, la realizzazione di un miglior equilibrio tra le due sfere è utile anche sotto il profilo economico per superare il "gender pay gap" tuttora presente in tutti i paesi europei. Prendendo in considerazione la recente Direttiva 1158/2019 sui congedi parentali, sottolinea come essa abbia ulteriormente accentuato il rilievo della funzione paterna al momento della nascita del figlio, elevando l'entità del congedo "obbligatorio", oltre ad introdurre altre disposizioni volte ad aumentare la propensione alla fruizione effettiva dei congedi da parte dei padri. L'ampia portata dell'analisi si sofferma oltre che sugli atti di *hard-law* anche su quelli di *soft-law*, senza omettere di ricordare il fallimento di alcune strategie, come quella rivolta all'approvazione della nuova direttiva in tema di tutela di maternità. Altri ambiti hanno visto un'evoluzione in senso positivo, come nel caso del superamento della strategia della c.d. "Flex-

security” nell’occupazione, del tutto inadeguata rispetto alla crisi economica e fonte di eccessiva precarietà dei rapporti di lavoro. La conclusione è tuttavia molto critica in quanto gli obiettivi legati alla “questione di genere” sono arretrati nelle politiche europee del decennio mentre occorrerebbe che venissero percepite a stregua di questioni di carattere anche generale.

La medesima osservazione è ripresa nel saggio di Anna Simonati che ripercorre le tappe dell’evoluzione del concetto di cittadinanza di genere, chiarendone la differenza rispetto a quello classico di cittadinanza, e dei suoi modi attuativi, tra cui ha assunto un particolare rilievo la questione che riguarda la partecipazione delle donne alle sedi decisionali delle istituzioni, ove le disposizioni al riguardo risultano spesso mal comprese e osteggiate dalla giurisprudenza. Un nodo estremamente importante dell’analisi riguarda le diverse declinazioni che può assumere il concetto di cittadinanza di genere nella sfera di diritto pubblico e amministrativo, tenuto conto dell’ampia esperienza avviata in questi anni, che si ripercuote anche in altri campi come quello che riguarda, tra l’altro, le strategie di contrasto alla violenza contro le donne.

In parte connesso a tale approccio è il saggio di Giovanna Covi che si riferisce ad una delle questioni più dibattute nelle analisi di genere, ovvero quella che riguarda l’uso del linguaggio. Il contributo riguarda le tecniche di adattamento del linguaggio burocratico sperimentate nell’ambito di un progetto che ha coinvolto l’Ateneo trentino, confermando le potenzialità ma altresì le difficoltà di questo tipo di intervento. Esse sono dovute non soltanto alle vischiosità del linguaggio praticato ma altresì a questioni di tipo ideologico/politico che riguardano la percezione dei valori associati al maschile e al femminile e che confermano la necessità di un’approfondita riflessione in merito.

A questi contributi a carattere generale si coniugano alcuni approfondimenti in prospettiva di analisi interdisciplinare che riguardano aree tematiche specifiche dove la considerazione del “genere” è estremamente rilevante quali il lavoro, la famiglia, e le tecniche penalistiche di contrasto alla violenza contro le donne.

Nel campo dell’eguaglianza nel rapporto di lavoro, il saggio di Stefania Scarponi riguarda l’applicazione giurisprudenziale dei divieti di discriminazione secondo un percorso evolutivo verso l’estensione del-

l'ambito di applicazione del divieto sotto il profilo sostanziale e processuale, in cui la dimensione nazionale si intreccia con l'apporto di quella sovranazionale, in particolare della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Il problema della scarsa effettività dei divieti di discriminazione, che ne costituisce tradizionalmente il principale motivo di critica, è affrontato mediante diverse tecniche, in primo luogo accogliendo la nozione oggettiva di discriminazione vietata; inoltre, è ampliata la gamma di situazioni connesse ai processi di trasformazione sociale che possono rientrare nel raggio di applicazione del divieto. Vengono in luce le questioni della garanzia di tutela della sfera biologica, come in caso di procreazione medicalmente assistita, oppure di coinvolgimento della sfera identitaria, come in caso di adesione alla religione musulmana o di espressione di un particolare orientamento sessuale, o ancora di tutela della dignità della lavoratrice, come in caso di molestie sessuali, ma anche della funzione familiare in relazione alla conciliazione tra vita professionale e cura familiare. Un elemento di rilievo che emerge dall'analisi è l'importanza della c.d. intersezionalità, dovuta alla sovrapposizione tra la dimensione di genere ed altri fattori di discriminazione come nei casi in cui si manifesta in modo dirompente l'aspetto legato alla libertà religiosa che mostra la complessità della ricerca di soluzioni adeguate.

Per ciò che riguarda l'area del diritto di famiglia, sono di estremo interesse due contributi. Il saggio di Ermina Camassa sviluppa un'analisi di diritto comparato delle religioni, esplorando in particolare la cattolica, la ebraica e la islamica, per approfondire quale ne sia l'incidenza sulla struttura del diritto matrimoniale e sulla posizione della donna. L'approccio prescelto si fonda sulla constatazione dell'importanza del pluralismo culturale nelle società attuali e del conseguente verificarsi di un *melting-pot* che induce ad indagare l'atteggiamento e le regole nei confronti dei matrimoni interreligiosi, differenziate e ricche di implicazioni, ed altresì gli effetti che si producono sul versante del diritto nazionale. Per ciò che riguarda la posizione della donna, il saggio dopo aver sottolineato l'indubbia influenza positiva dispiegata dall'apporto del pensiero femminile che si è espresso all'interno delle diverse religioni, indaga in particolare gli assetti del diritto matrimoniale ebraico con riferimento alla questione del divorzio e del diritto di famiglia

islamico con particolare riferimento all'ordinamento giuridico del Marocco dove si approfondisce il contenuto e l'incidenza della riforma in senso progressista realizzata nel periodo più recente.

Il saggio di Teresa Pasquino riguarda il tema delle convivenze alla luce delle profonde trasformazioni derivanti dall'apporto delle fonti e delle istituzioni sovranazionali e alla luce della giurisprudenza costituzionale e di legittimità che ha preceduto la legge nazionale sulle coppie omosessuali. La questione cruciale che viene approfondita in modo specifico attiene al diritto alla genitorialità delle coppie omosessuali, una delle più spinose in quanto vengono in luce diritti inderogabili ma anche norme di ordine pubblico. La questione "di genere" è particolarmente rilevante: come ricorda l'Autrice, mentre nel caso di coppie omosessuali formate da donne una di esse può generare ricorrendo alla procreazione medicalmente assistita, nel caso di coppie formate da uomini occorre necessariamente ricorrere alla maternità surrogata che è tuttora penalmente vietata nel nostro ordinamento. L'analisi si sofferma in primo luogo sulla giurisprudenza relativa in particolare alla trascrizione degli atti di nascita stranieri ponendo in luce i contenuti espressi da quella di merito mediante l'interpretazione conforme alla giurisprudenza della Corte di Strasburgo basata sull'art.8 della CEDU, per poi analizzare la recente sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 12193 del 2019. Questa decisione, di estremo rilievo, pone il limite dell'ordine pubblico come vincolo anche nei confronti del diritto alla genitorialità e richiama la legislazione penale sul divieto di maternità surrogata quale fonte del riconoscimento della maternità alla genitrice naturale affidando all'istituto dell'adozione la soluzione del diritto alla genitorialità disgiunta dal legame biologico. Il saggio sottolinea pertanto quali siano i valori in gioco che entrano in contrasto, dove l'ordinamento nazionale conferisce la preminenza a quello della dignità della gestante, ma ricorda altresì quanto sia controversa, e tutt'altro che risolta, la questione dello *status filiationis* in rapporto alla possibilità di circolare liberamente all'interno del territorio dell'Unione europea.

Da ultimo, il saggio di Maria (Milli) Virgilio affronta l'evoluzione recente del quadro normativo riferito all'apparato penalistico in materia di violenza contro le donne, focalizzando in chiave critica la riforma intervenuta a livello nazionale con legge n.69 del 2019 che ha introdott-

to il “codice rosso”. Pur se non mancano alcuni aspetti positivi, la ultradecennale esperienza in materia mostra che il ricorso agli strumenti tradizionali di diritto penale non è affatto risolutivo, e di conseguenza è alto il rischio che le disposizioni assumano la natura di leggi-manifesto anziché rendere possibili interventi realmente efficaci. Inoltre non si è modificato l’atteggiamento nei confronti delle donne vittime di violenze domestiche che pone a rischio la loro autodeterminazione nei confronti della scelta su quale strumento sia il più adeguato per affrontare la specifica situazione in cui ciascuna versa, e che appare pertanto criticabile e da modificare in una diversa chiave di riforme possibili.

LA FORZA E LA DEBOLEZZA: LA NORMATIVA E LE POLITICHE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE IN EUROPA

Donata Gottardi

SOMMARIO: 1. *La lentezza evolutiva: una costante riproposizione di temi.* 2. *I testi di soft law a valenza generale.* 3. *I differenziali retributivi.* 4. *La revisione delle direttive sulla maternità.* 5. *Le nuove direttive sui congedi parentali (e non solo).* 6. *La conciliazione tra vita professionale, familiare e privata.* 7. *Le prospettive.*

1. La lentezza evolutiva: una costante riproposizione di temi

L'Unione europea, con le sue istituzioni, compresa la Corte di giustizia, ha impresso un segno profondo nella normativa rivolta alla parità e alle pari opportunità di donne e uomini soprattutto in quanto lavoratrici e lavoratori.

È passato molto tempo da quando il percorso è stato intrapreso negli anni Settanta e proseguito con alterne vicende fino al 2000. Gli ultimi vent'anni possono, invece, più nettamente essere scissi in due: nel primo periodo sono state riscritte le regole e risistemato l'intero diritto anti-discriminatorio nei confronti di tutti i fattori di rischio, compreso il genere; mentre negli anni successivi l'impegno è stato prevalentemente rivolto a politiche, strategie, strumenti di *soft law*, orientati all'obiettivo, ancor più difficile da realizzare, di rendere effettivi i principi e irreversibile il processo.

Impressiona e preoccupa dover constatare come l'evoluzione a livello europeo in materia di parità e di divieti di discriminazione di genere riguardi essenzialmente i medesimi temi continuamente riproposti, sia pure in una veste rinnovata, a fronte di una situazione reale in larga misura insoddisfacente e statica, priva di significative variazioni, anche, ma

non del tutto, per le ricadute negative sulla protezione del lavoro causate dalle crisi economico-finanziarie.

Si è così quasi del tutto fermato l'impulso impresso dalle istituzioni europee nel campo delle regole tra il 2000 e il 2006, con il (quasi) completamento delle direttive contro i diversi fattori di discriminazione e la rifusione di quelle principali in materia di parità di genere sul lavoro, nonché con il Patto europeo per la parità di genere del marzo 2006.

In questa sede daremo conto di quanto avvenuto successivamente, considerando quindi il 2006 – e in particolare la direttiva ricomposta in materia di genere (la 2006/54/CE) – come una sorta di spartiacque.

I documenti da considerare – sia quelli che forniscono indicazioni e linee politiche, sia i veri e propri testi legislativi – sono numerosi. Per quanto riguarda quelli già approvati, troviamo: i ricorrenti impegni assunti nell'ambito delle Strategie per la parità; le Relazioni annuali sulla parità, comprese le verifiche sulla trasposizione delle direttive in materia; la richiesta di direttiva sui differenziali retributivi e la consultazione aperta sulla questione; il duplice intervento sui congedi parentali e sul congedo di paternità; la riforma della direttiva sulla maternità per le lavoratrici autonome; il Pilastro europeo dei diritti sociali.

Sono ancora in attesa: la revisione della direttiva del 1992 sulla tutela della maternità nel lavoro subordinato, al momento ritirata; la direttiva sulle discriminazioni oltre il lavoro (comunemente chiamata direttiva orizzontale, che preferirei definire «altre/oltre»); la disciplina di sostegno alla presenza delle donne nei *Board* delle imprese, bloccata in seno al Consiglio, e su cui, invece, a livello nazionale si registrano progressi grazie alla legge 'Golfo-Mosca' n. 120 del 2011.

In via preliminare va ancora ricordato che con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona si è risolto definitivamente – benché non sull'intero scacchiere europeo – il problema dell'attribuzione di valore giuridico vincolante alla Carta dei diritti fondamentali (art. 6 TUE) e quindi agli articoli 21 e 23 sul divieto di discriminazioni e la parità di trattamento.

Inoltre, il nuovo articolo 2 del TUE incardina tra i valori fondamentali l'uguaglianza e prefigura «una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini». La dichiarazione secondo cui «nelle sue azioni l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere

la parità tra uomini e donne», cioè il cosiddetto *gender mainstreaming*, è diventata autonoma disposizione (art. 8 TFUE), con l'aggiunta di un paragrafo rafforzativo:

nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (art. 10 TFUE).

È cambiata inoltre la procedura legislativa, che coinvolge maggiormente il Parlamento europeo (art. 19 TFUE). Come si può agevolmente constatare, si tratta di cambiamenti di portata, almeno sulla carta, esponenziale.

Vanno segnalati, da ultimo, alcuni ulteriori profili di interesse. Il Parlamento europeo ha approvato una Raccomandazione, il 15 gennaio 2019, sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, che contiene un giudizio negativo nei confronti delle scelte nazionali di tassazione congiunta a livello familiare e che consente al nostro Paese – da lungo tempo a dichiarazione (anche) disgiunta – di essere segnalato per la buona prassi. Si ricordino inoltre: l'inserimento del contrasto alla violenza di genere tra gli obiettivi prioritari di intervento delle istituzioni europee, con un rafforzamento di programmi, come quello ben noto (*Daphne*), per finanziare e sostenere le esperienze diffuse nei territori; nonché le raccomandazioni in materia di salute sessuale e riproduttiva finalizzate a ottenere un loro riconoscimento come diritti umani fondamentali da includere nella Strategia dell'Unione europea in materia di sanità.

2. I testi di soft law a valenza generale

Iniziamo con la Strategia fino al 2019, documento interessante e da apprezzare sia per l'ampiezza di contenuti, sia per il metodo, che si collega a quello della Strategia precedente (2010-2015). I cinque settori d'intervento prioritario sono rimasti gli stessi: la pari indipendenza economica, la parità retributiva per lavoro di pari valore, la parità nel processo decisionale, la lotta alla violenza sulle donne, la parità nelle azioni esterne.

Vi è molta continuità anche rispetto ai documenti degli anni di inizio secolo, a testimonianza di quanto lento sia il processo di avvicinamento agli obiettivi, nonostante l'individuazione di strumenti, legislativi e non, e i finanziamenti.

L'ambito che riguarda l'occupazione è particolarmente affollato: disparità retributiva, imprenditoria, protezione sociale, povertà, sanità, discriminazione multipla e immigrazione sono solo alcune delle azioni chiave, che riguardano prevalentemente l'integrazione della dimensione di genere nelle relative politiche. L'obiettivo sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare è composto dalla flessibilità degli orari, dall'aumento dei servizi e dalla redistribuzione dei ruoli. La promozione della partecipazione al processo decisionale riguarda la politica, l'economia e la scienza. L'azione relativa all'eliminazione della violenza basata sul genere e la tratta delle persone è forse quella in cui è chiesto un maggiore impegno diretto degli Stati membri. L'eliminazione degli stereotipi riguarda l'istruzione, la formazione, la cultura, il mercato del lavoro e i mezzi di comunicazione. La dimensione esterna della promozione della parità riguarda la legislazione dei Paesi in via di adesione o candidati e tutte le politiche esterne e di sviluppo.

A ogni passaggio da un documento al successivo, le conclusioni della verifica sono piuttosto sconfortanti: segnalano i progressi, ma anche le difficoltà incontrate, prima fra tutte quella di far comprendere bene in cosa consistano le sfide. Occorre rafforzare la sensibilizzazione e l'adesione agli obiettivi sociali ed economici di parità e ciò richiede una forte volontà politica. La sensazione di una continua riproduzione delle questioni, senza significativi passi avanti, è deprimente. Consola però la continuità nel presidio su questi temi, che dà la misura delle difficoltà ma insieme della decisione di proseguire nel cammino iniziato ormai parecchi decenni fa e che può finalmente disporre anche dell'Istituto europeo di genere, con sede a Vilnius, diventato finalmente operativo.

Un appuntamento periodico costante sono le Relazioni sulla parità tra donne e uomini, che si aggiungono all'ormai lunga serie di verifiche annuali e rappresentano interessanti documenti di sintesi delle principali problematiche ancora aperte. Forse proprio questi testi, confrontati tra loro a distanza di un decennio possono far percepire che se i problemi

restano in un decalogo invariato, gli strumenti e i contesti normativi talora mutano. Ne è una prova il confronto con la Relazione per l'anno 2008 che, in apertura, richiamava i principi comuni di *Flexsecurity* come mezzo per raggiungere quei «nuovi e migliori posti di lavoro», come richiesto dalla Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, e le Relazioni degli ultimi anni che non richiamano più questo modello, che possiamo considerare superato, anche per una sorta di eccesso di schematicismo uniformante.

Inascoltato è stato il Parlamento europeo, nella Risoluzione dedicata ai principi comuni, che aveva chiesto e prospettato la necessità di declinare la *Flexsecurity* al femminile, in considerazione del fatto che sono le donne le principali destinatarie dei lavori più precari e instabili; che la flessibilità – se intesa in positivo e non come precarizzazione dei rapporti di lavoro – è una delle richieste provenienti dalle donne, da sempre interessate all'organizzazione flessibile del lavoro e dei tempi; che la sicurezza non va limitata a indennità e formazione, ma estesa all'accompagnamento nelle diverse attività e scelte durante la vita delle persone; che è arrivato il tempo per un ripensamento complessivo del sistema di *Welfare*, meno incardinato sul lavoro subordinato. La Risoluzione del Parlamento, in altri termini, proponeva un vero e proprio esempio di *mainstreaming* di genere, con alcune indicazioni concrete per tener conto: della «forte alternanza fra attività di lavoro e assistenza familiare» che inducono ad adottare politiche di protezione per i periodi di transizione diversi da quello lineare da un posto di lavoro a un altro; della «situazione specifica delle famiglie monoparentali»; della flessibilità richiesta dalla persona che lavora come strumento di conciliazione tra vita professionale, familiare e privata; della flessibilità nella formazione e nella riqualificazione professionale, oltre che durante i percorsi di reinserimento nel mercato del lavoro.

Le Relazioni, così come i Rapporti sull'uguaglianza (da ultimo quelle del 2019 della Commissione europea) segnalano la persistenza di divari qualitativi e quantitativi tra donne e uomini: nel tasso di occupazione – con la permanenza della segregazione settoriale e professionale e la limitata presenza nei luoghi decisionali e nella dirigenza di imprese –, nella valutazione delle competenze, nell'impiego a tempo parziale (per tre quarti appannaggio delle lavoratrici), nella salute e sicurezza nei luoghi

di lavoro, nel tasso di disoccupazione, nelle carriere professionali più brevi, più lente e meno remunerative delle donne, che incidono inoltre sul loro rischio di povertà.

Ovviamente questa è la dimensione complessiva, che andrebbe poi partitamente integrata dalla verifica condotta Paese per Paese. Si può qui solo osservare come il nostro Paese si collochi, in ogni indicatore, nella fascia più lontana rispetto al raggiungimento degli obiettivi. In controtendenza sembra esservi solo il divario retributivo. Come vedremo di seguito, proprio questo risultato apparentemente ottimale del nostro Paese ha contribuito a indurre una riflessione attenta sulle difficoltà di disporre di dati completi per affrontare un tema così complesso.

3. I differenziali retributivi

Nel lavoro per il mercato, molte analisi anche recenti confermano quanto forte resti il divario di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici¹. Come è noto, le cause dei differenziali retributivi sono molteplici e molto spesso sono insite nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Occorrono, quindi, politiche e strategie mirate per superare la diffusa segregazione orizzontale e verticale nelle mansioni e nei settori tipicamente femminili, così come nelle progressioni di carriera.

Sul tema dei differenziali retributivi si è registrato il più intenso – e finora inascoltato – investimento da parte del Parlamento europeo che, in più occasioni, ha sollecitato la Commissione europea a proporre un'apposita direttiva, al fine di dettare una definizione innovativa di differenziali retributivi, che superi le insufficienti maglie della retribuzione oraria lorda, per estendersi a quella netta e a quanto a essa connesso. Decisiva diventa la possibilità di avvalersi di dati, che dovranno essere coerenti, comparabili e completi, al fine di abolire o neutralizzare gli elementi discriminatori nelle retribuzioni, connessi in particolare all'organizzazione e alla classificazione del lavoro.

¹ Per tutti, D. GOTTARDI, M. PERUZZI (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva. Risultati del progetto europeo 'Close the deal, fill the gap*, Torino, 2017.

Questo è tanto più importante, come ricordato in precedenza, se si considera che le attuali rilevazioni a livello europeo collocano il nostro Paese al vertice dei virtuosi, mentre le indagini svolte a livello nazionale indicano la presenza di differenziali ben maggiori, dimostrando la inattendibilità delle fonti². Vanno effettuati controlli regolari, rivolti non solo alla retribuzione, ma altresì alle indennità addizionali, nonché la pubblicazione dei risultati.

La focalizzazione sulla classificazione e sull'inquadramento professionale è centrale: una valutazione professionale non discriminatoria deve basarsi su nuovi sistemi di classificazione, inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, sull'esperienza professionale e la produttività, valutate soprattutto in termini qualitativi, da cui ricavare dati e griglie di valutazione in base ai quali determinare le retribuzioni, tenendo debitamente conto del concetto di comparabilità.

Va riconosciuto e sostenuto, inoltre, il ruolo degli organismi di parità, che dovrebbero svolgere attività di formazione alle parti sociali, oltre che ad avvocati, magistrati e difensori civili, basata su un insieme di strumenti analitici e azioni mirate, utile sia al momento della contrattazione che al momento della verifica dell'attuazione delle normative e delle politiche pertinenti al divario retributivo.

Il dialogo sociale include la contrattazione collettiva, che va sostenuta e promossa ma anche controllata, affinché non diventi essa stessa strumento di differenziali retributivi, in riferimento non solo alle condizioni di lavoro primarie, ma anche alle condizioni secondarie e ai regimi occupazionali di sicurezza sociale (regimi di congedo e pensionistici, veicoli di servizio, custodia dei bambini, orari di lavoro flessibili, ecc.).

Come risulta evidente siamo ancora lontani dall'aver raggiunto risultati significativi, in questo ostacolati dal continuo rinvio a 'prendere posizione' e dal proliferare di verifiche che, purtroppo, sembrano orientate a 'prendere tempo'. Da ultimo, l'11 gennaio 2019, è stata avviata dalla Commissione europea una consultazione pubblica per raccogliere infor-

² Storica la ricerca del 2001 a cura del Comitato nazionale di parità e pari opportunità *I differenziali salariali per sesso in Italia: rapporto di ricerca*, Roma.

mazioni sulla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici. Nell'im-battersi ancora una volta in una procedura che chiede opinioni, anziché proporre soluzioni, non può che essere quello dello sconforto.

4. La revisione delle direttive sulla maternità

La revisione è stata portata a compimento solo nel campo del lavoro autonomo. La proposta della Commissione è del 2008 ed era rivolta all'abrogazione della direttiva precedente, risalente al 1986, dato che i risultati da questa prodotti non furono considerati soddisfacenti, ma anzi in contrasto con il tentativo di rilanciare l'imprenditorialità, soprattutto nella dimensione medio-piccola.

La direttiva del 1986 riguardava due categorie di persone: i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti. Questi secondi, come è noto, sono uno dei punti principali della normativa in materia, con particolare riferimento alle attività nel settore agricolo. Nelle valutazioni effettuate, già nel 1994, la Commissione aveva adottato una relazione in cui si osservava che l'attuazione della direttiva negli Stati membri si era limitata al «punto di vista giuridico», con forti mancanze proprio nel campo dei coniugi coadiuvanti.

Le principali innovazioni proposte dalla Commissione riguardavano, da un lato, l'aggiornamento – con l'inserimento, ad esempio, del consueto pacchetto di definizioni su discriminazione diretta, indiretta, molestie e molestie sessuali, nonché del riferimento alle azioni positive – e il coordinamento con le altre disposizioni in materia nel frattempo emanate – come, ad esempio, la direttiva 2004/113/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura –, e, dall'altro lato, estensioni del campo di applicazione – con l'affiancamento, ad esempio, dei «conviventi» ai «coniugi» coadiuvanti, al fine di includere tutte le persone che partecipino alle attività dell'impresa familiare indipendentemente dallo stato coniugale – e della protezione – con la possibilità, a richiesta, di beneficiare di servizi di sostituzione e del periodo di congedo di maternità previsto per le lavoratrici subordinate, coperto da una indennità di ammontare quanto meno equivalente a quella spettante in caso di congedo per malattia.

È questo l'impianto adottato dalla nuova direttiva del 7 luglio 2010³. L'ambito di applicazione è pertanto rivolto ai lavoratori autonomi e ai loro coniugi o conviventi; il modello è quello delle direttive antidiscriminatorie, a partire dalle definizioni per arrivare alla tutela dei diritti.

Se la revisione della disciplina nel campo del lavoro autonomo si è rivelata relativamente agevole, ben diverso è stato il cammino per quanto riguarda il lavoro subordinato, anche per l'esigenza di superare il campo limitato alla salute e sicurezza della madre e arrivare ad ampliarsi alla filiazione giuridica e al congedo di paternità.

Già nel 2009 si sarebbe dovuto completare l'*iter* di revisione della direttiva su salute e sicurezza delle lavoratrici subordinate gestanti, puerpere e in periodo di allattamento. Il testo si sarebbe dovuto approvare nell'ultima sessione di votazioni della legislatura e, invece, è stato inaspettatamente respinto. Con la successiva legislatura, il percorso è ripartito e il 20 ottobre 2010 il testo è stato varato dal Parlamento europeo, ma ha poi incontrato il blocco da parte del Consiglio, portando al ritiro.

Merita comunque ricordare i punti più significativi del testo del Parlamento europeo che riguardavano: l'estensione del congedo di maternità da 14 a 20 settimane, il diritto a percepire l'ammontare pieno della relativa indennità, l'introduzione del congedo di paternità di due settimane, l'estensione alle adozioni, la protezione contro il recesso dal rapporto di lavoro, il diritto al rientro a un posto di lavoro equivalente, il non obbligo a prestare lavoro notturno, la revisione delle linee guida in materia di salute e sicurezza.

Ciascuna di queste indicazioni avrebbe presentato rilievo anche per il nostro ordinamento, grazie anche a nuove Linee guida in materia di tutela della salute; a un rafforzamento delle procedure di valutazione e informazione, affiancate da una vera e propria consultazione; a nuove disposizioni per la promozione dell'allattamento al seno e il contrasto della depressione *post partum*.

Con la mancata approvazione della nuova disciplina si è interrotto quel circuito fecondo che ha, nel tempo, fatto sì che si arrivasse a una

³ Direttiva n. 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, e che abroga la direttiva 86/613/CEE.

direttiva accogliendo e incorporando innovazioni già presenti nelle legislazioni nazionali, per raggiungere un nuovo equilibrio da estendere in tutti i Paesi, con una progressiva operazione di armonizzazione della protezione delle lavoratrici e dei lavoratori, almeno di quelli subordinati con rapporto di lavoro stabile.

Non tutto è stato perduto. Almeno per quanto riguarda il congedo di paternità si è riusciti a inserirlo nella revisione della direttiva sui congedi parentali, come vedremo nel paragrafo che segue.

5. Le nuove direttive sui congedi parentali (e non solo)

Gli interventi più significativi si sono, infatti, registrati nel campo dei congedi parentali, con una prima modifica dovuta all'attività delle parti sociali europee (BusinessEurope, Ueapme, Ceep e Ces) che hanno raggiunto un secondo Accordo quadro il 18 giugno 2009, subito dopo recepito nella direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga – e non solo modifica – la precedente direttiva 96/34/CE, a sua volta di recepimento dell'accordo quadro europeo del 14 dicembre 1995.

Questo risultato è stato raggiunto dalle parti sociali europee all'esito di una lunga e articolata procedura di consultazione, suddivisa in ben due fasi, nel 2006 e nel 2007, e che ha visto la produzione di una ricchissima documentazione e di numerose suggestioni.

La direttiva del 2010 incorpora, come allegato, il testo dell'accordo quadro, che contiene prescrizioni minime finalizzate all'obiettivo

di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione.

Come è precisato nell'accordo quadro, occorre un approccio sistematico, che non può limitarsi all'istituto dei congedi e, quindi, delle assenze legittime dal lavoro.

Per continuare a compiere progressi nell'ambito della conciliazione occorre mettere in atto una formula politica equilibrata, integrata e coerente, nella quale rientrino disposizioni sul congedo, disposizioni sulle modalità di lavoro e strutture di custodia.

Così come si dovrebbe arrivare alla ripartizione delle responsabilità familiari e aumentarne la condivisione tra genitori, mediante misure più efficaci di quelle messe in atto finora, tra cui l'incremento dell'ammontare dell'indennità.

A differenza della direttiva abrogata, quella del 2010 inserisce un riferimento all'apparato sanzionatorio, rinviando agli Stati membri la definizione di sanzioni, che devono essere «effettive, proporzionate e dissuasive», come da costante indicazione nel diritto dell'Unione europea.

Quanto ai contenuti, la modifica principale riguarda l'incremento di un mese della durata del congedo parentale, portando i mesi da tre a quattro, fermo restando che il congedo è individuale, riguarda i figli naturali e adottivi, può essere fruito entro gli otto anni del figlio, ed è in linea di principio non trasferibile tra i due genitori.

Fin qui tutto sarebbe di semplice comprensione, riguardando, appunto, solo un incremento del numero di mesi di congedo. A complicare il quadro interviene l'aggiunta di una disposizione, che si salda a quella sulla non trasferibilità «in linea di principio» del congedo tra i due genitori lavoratori, e che aggiunge la precisazione che «almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile». Sembra un rafforzamento della non trasferibilità, con l'obiettivo di spingere il padre a fruire di almeno un mese. La tecnica utilizzata è però blanda, dato che non unisce, come avviene invece in alcuni Stati membri, promozione a penalizzazione, mediante, ad esempio, la scelta di collegare la parte del congedo a fruizione del padre lavoratore a quella della madre lavoratrice. In altri termini, con la disposizione in commento, ciascuno dei due genitori può fruire, almeno, di quattro mesi di congedo, tre dei quali trasferibili dall'uno all'altro, uno solo intrasferibile e quindi o goduto (dal padre lavoratore, perché di questo si tratta) o perso.

Ulteriori miglioramenti e cambiamenti arrivano ora da una nuova direttiva (la terza) in materia, approvata in prima lettura dal Parlamento

europeo nel 2019⁴, come attuazione di una delle indicazioni del Pilastro europeo sui diritti sociali.

Numerosi sono gli aspetti di rilievo. Il primo è di metodo e riguarda il definitivo superamento della via dei preliminari ‘Accordi quadro’ tra le parti sociali europee, che porta a una completa riscrittura del testo e al suo assestamento come direttiva ‘pura’. Il secondo è terminologico e consiste nell’affiancamento al ‘padre’ del riferimento al “secondo genitore equivalente”. Il terzo attiene all’inclusione nel testo del congedo di paternità di dieci giorni, trasmigrato qui dalla sua prima sede, in affiancamento al congedo di maternità. Il quarto consiste nell’aver inserito una disposizione sul congedo per i prestatori di assistenza.

Il congedo di paternità è di dieci giorni, da fruire in occasione della nascita di un figlio, compensato con una indennità almeno pari a quella di malattia.

Il congedo parentale spetta per quattro mesi, entro gli otto anni di vita del figlio, a ciascuno dei due genitori lavoratori, almeno due dei quali non trasferibili. Quanto all’indennità non è passata l’equivalenza a quella di malattia e la determinazione è rimessa agli Stati membri.

Il congedo per i prestatori di assistenza compare per la prima volta in un testo di fonte europea ed è destinato a chi fornisce assistenza a un componente il nucleo familiare in condizioni gravi di salute. La sua durata è di cinque giorni l’anno. Anche in questo caso la copertura economica è rinviata alle scelte dello Stato membro, sia pure con la raccomandazione di renderla idonea a facilitare la fruizione del congedo.

Rimane, inoltre, la possibilità di assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e si irrobustisce il richiamo a rendere il più possibile flessibile il lavoro così come il congedo.

Se la direttiva del 2010 non ha lasciato traccia nel nostro ordinamento, è probabile che quest’ultima richieda di valutare attentamente la congruità della nostra disciplina, che se ne discosta in più punti, soprattutto per quanto concerne il congedo di paternità, al momento regolato anno per anno dalle leggi di stabilità. Resta infine da comprendere come si coordinerà il congedo per prestatori di assistenza sia nei confronti della

⁴ Direttiva UE 2019/1158 del 20 giugno relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE.

legge n. 104 del 1992 sui permessi per famigliari di disabili gravi, sia nei confronti della comparsa formale nel nostro ordinamento del riferimento ai *caregivers*, senza alcuna definizione di contenuto.

Altri aspetti della direttiva riguardano la previsione di termini di preavviso, la considerazione specifica dei casi in cui i figli siano disabili o ammalati gravi, la possibile introduzione di ulteriori misure in caso di adozione, il rafforzamento della parte relativa ai divieti di non discriminazione e alla protezione dei genitori lavoratori al rientro al lavoro. Si tratta di temi riconosciuti e disciplinati nel nostro ordinamento. La direttiva potrebbe avere un effetto di rafforzamento nella parte in cui si indicano percorsi di attenzione nella fase della ripresa dell'attività professionale, con la possibilità di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato, da combinare con l'invito a rimanere in contatto con la struttura di lavoro anche durante il congedo. Già la precedente direttiva, del resto, aveva contribuito a riportare l'attenzione sulla possibile fruizione del congedo parentale in modo parziale, il che ha significato, per il nostro ordinamento, riconoscere che il congedo possa essere fruito avendo come unità minima non più solo il giorno, ma anche l'ora.

Un ultimo cenno va dedicato all'indicazione che si debba tener conto della crescente diversità delle strutture familiari. Si tratta di un'apertura alle differenze sempre più ampie nella nozione di famiglia, frutto evidente dell'opera di consultazione delle parti sociali condotta dalla Commissione europea. Tutto il contrario di quanto sta avvenendo in Italia dove proprio l'innovazione rappresentata dall'utilizzo del termine 'secondo genitore' è in via di cancellazione dai documenti ufficiali.

6. La conciliazione tra vita professionale, familiare e privata

Una significativa presa di posizione proviene dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/0338). In questo documento la conciliazione è qualificata come diritto e le condizioni da creare riguardano la equa ripartizione

del lavoro di cura fra donne e uomini. Si scrive finalmente in una Risoluzione europea che le politiche di conciliazione, per essere efficaci, devono far interagire fattori diversi, al fine di tener conto delle esigenze dei nuclei famigliari lungo tutto il percorso della cura tra generazioni: dai figli, ai famigliari malati, ai genitori anziani.

Determinante diventa volgere l'attenzione ai tempi: tempo di lavoro e tempo di vita, al fine di superare la dicotomia più tradizionale, quella tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, dato che questa seconda formula copre in larga parte – e soprattutto per le donne – il tempo dedicato al lavoro di cura e al lavoro domestico. Non è certo un caso che, tuttora, nella maggior parte dei Paesi europei faticosi a diventare conosciuta la stessa nozione di 'lavoro di cura'. Sottostante resta una dinamica sociale fortissima, che non può trascurare di confrontarsi con una società che conta molto sul lavoro non pagato e non retribuito, nonché sul lavoro volontario, e che conosce anche i pericoli del suo riconoscimento, soprattutto laddove questo possa finire per rispingere le donne all'interno delle mura domestiche.

Il tema della conciliazione va sempre inquadrato all'interno dell'ampia prospettiva legata al tempo. Solo l'approccio trasversale e globale, infatti, consente di affrontare l'aspetto della riduzione dell'orario di lavoro – ad esempio, mediante il *part time* – così come quello del suo prolungamento – ad esempio, mediante il lavoro straordinario –; in altri termini, di affrontare il tema della flessibilità organizzativa richiesta dal datore di lavoro assieme a quella richiesta dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le statistiche da lungo tempo mettono in evidenza: che in ogni Stato membro dell'Unione sono le donne a essere maggiormente occupate a tempo parziale e che le lavoratrici riducono il tempo quando hanno vincoli familiari, mentre i lavoratori, nella stessa condizione, lo aumentano, se non altro per incrementare il reddito; che i lavoratori lavorano meno quando sono *single*, tutto il contrario delle lavoratrici, che lavorano di più proprio quando lo sono; che all'aumentare del numero di figli, gli uomini lavorano di più nel mercato del lavoro, mentre le donne rischiano di uscirne. Sono queste differenze a segnare icasticamente la condizione delle donne e degli uomini nei confronti del lavoro. E sono le stesse che rischiano di incrementarsi sulla base degli stereotipi che producono e alimentano.

La Fondazione di Dublino, nelle sue indagini sulle condizioni di lavoro⁵, ci continua a ricordare un paradosso solo apparente: i lavoratori a tempo parziale dedicano ancora meno tempo al lavoro di cura e casalingo di quanto non facciano i lavoratori a tempo pieno; ancora una volta il contrario di quanto avviene per le lavoratrici. Quindi, considerando sia le ore di lavoro retribuite, sia quelle non retribuite, emerge con evidenza che le donne occupate a tempo parziale lavorano più ore rispetto agli uomini occupati a tempo pieno. Se le donne in genere scelgono il *part time* per dedicare più tempo alla famiglia e al lavoro di cura, gli uomini che optano per questa tipologia lavorativa dedicano persino meno tempo al lavoro non retribuito di quanto non facciano gli uomini occupati a tempo pieno. Si può anche dire così: il tempo dedicato al lavoro di cura e alla famiglia è invariato tra i lavoratori, siano essi a tempo pieno o a tempo parziale, a riprova che la loro scelta di riduzione oraria non è quasi mai motivata, come invece avviene per le donne, da necessità di cura domestiche.

Se osserviamo questi dati, non possiamo esimerci dal rilevare come il tempo per le donne sia, molto spesso, troppo spesso, strangolato dal doppio o triplo ruolo. E sparisce il tempo per sé. Eppure le istituzioni europee parlano, come abbiamo ricordato sopra, non di due, ma di tre dimensioni della conciliazione: tra vita professionale, vita familiare e vita personale.

Sono inoltre convinta, rimanendo nell'ambito delle questioni terminologiche – che hanno però un importante peso sul cambiamento sociale –, che dovremmo superare l'idea della conciliazione e parlare con maggiore determinazione di condivisione e di redistribuzione dei ruoli. Non sarà facile. Non basta cambiare termine. Occorre costruire politiche forti, che sappiano mettere al centro una diversa attenzione ai tempi e alle esigenze delle persone, nella consapevolezza che questo arriva a toccare anche il difficile bilanciamento tra collettivo e individuale. Perché se pensiamo alla flessibilità favorevole alle persone ci troviamo di fronte alla moltiplicazione delle esigenze, quasi mai riconducibili a un solo paradigma.

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Reconciliation of work, private and family life in the European Union, Second European Quality Life Survey*, Dublin, 2010.

Nelle elaborazioni della Fondazione di Dublino spiccano anche analisi volte a individuare i datori di lavoro più sensibili alla flessibilità positiva degli orari, per incrociare redistribuzione dei ruoli e conciliazione. Partendo dal fondo, in posizione negativa, troviamo l'Ungheria, l'Italia, il Portogallo e la Spagna; ai primi posti troviamo Finlandia, Svezia, Danimarca e Repubblica Ceca. Vorrei segnalare l'esempio della Finlandia, che ottiene questo risultato *performance* contemporaneamente a un tasso relativamente basso di *part time*. Il punto di forza di questo Paese consiste nell'essere nettamente *worked oriented*, orientato, cioè, in favore delle persone che lavorano, con interventi nel campo dell'organizzazione del lavoro finalizzati alla valorizzazione delle risorse umane, mediante una ricerca di strumenti duttili destinati alla flessibilità favorevole.

Può essere banale ricordarlo, ma le persone non sono il lavoro che fanno. E occorre garantire la possibilità di cambiare. Ciascuno e ciascuna di noi modifica le proprie scelte nel corso della vita. Mentre il rischio è di rimanere dentro a una forbice: crescente diffusione di lavori precari, soprattutto nei primi anni dell'esperienza lavorativa professionale, combinata con grande rigidità e scarsa mobilità sociale.

La precarietà dipende interamente dalla moltiplicazione delle tipologie contrattuali e dalla liberalizzazione dei licenziamenti. La rigidità dipende dalla difficile mobilità, che colpisce soprattutto le donne. Le discriminazioni legate alla maternità sono costanti. Le discriminazioni legate al lavoro a tempo parziale altrettanto presenti. Le scelte personali, una volta esercitate, sembrano scritte sulla pietra. Se una persona che lavora (quasi sempre una lavoratrice) chiede di trasformare il rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale per occuparsi della cura di figli e di famigliari, il rientro al tempo pieno e la progressione di carriera sono spesso compromessi. Se poi si esce dal mercato del lavoro professionale per un periodo da dedicare alla cura, difficilmente si riesce a rientrarvi. I lavori che richiedono tempo non sono (resi) compatibili con gli impegni familiari. È una barriera per le donne nel lavoro per il mercato e una barriera per gli uomini che vorrebbero occuparsi di cura familiare.

Si incrocia così il tema dello sviluppo di una rete efficiente e di qualità di servizi. In Europa cresce la consapevolezza dell'importanza, in termini quantitativi e qualitativi, dei servizi. La discussione è aperta a tutto campo. Si può osservare come si sia finora concentrata in riferimento ad

alcuni punti di snodo, che vanno dalla necessità (o meno) di avere un quadro regolamentare di riferimento per i servizi di interesse generale alla valorizzazione delle specificità dei servizi sanitari e dei servizi sociali di interesse generale, alla liberalizzazione dei servizi e alle sue condizioni.

Il dato condiviso è che l'Europa sta diventando sempre di più un'economia di servizi. Dalla prospettiva oggetto di queste note, si tratta di una crescita che presenta numerosi aspetti significativi e che, se ben governata, consente di raggiungere un duplice obiettivo per le donne: perché sviluppando i servizi si incrementano le occasioni nelle occupazioni a prevalenza femminile e perché si diffondono quelle strutture che consentono alle donne che lavorano di rimanere nel mercato del lavoro.

Quando si parla di servizi, si deve fare riferimento alla nozione più ampia possibile, intendendo per tali quelli pubblici e quelli privati e le loro formule miste, spingendosi fino a quelli che possiamo definire come servizi individualizzati, che assumono le forme del lavoro assistenziale e/o domestico. È ampiamente risaputo che il lavoro domestico si colloca ai confini marginali della regolamentazione del lavoro, con un sistema di protezioni estremamente debole in tutti i Paesi membri dell'Unione e che solo la contrattazione collettiva riesce a incrementare.

In molti Paesi dell'Unione sta inoltre modificandosi il bacino di riferimento delle persone occupate nel lavoro domestico e di cura, affidato ampiamente a straniere, molte delle quali irregolari. Si concentra in questo segmento di occupazione larga parte di immigrazione clandestina, determinata sia dai vincoli sulla programmazione dei flussi, sia dalla debolezza economica di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Non si può dimenticare che spesso le risorse del nucleo familiare sono scarse e difficilmente in grado di reggere i costi di un rapporto regolare di lavoro dipendente.

7. Le prospettive

Il percorso fin qui analizzato sembra essere contraddistinto dall'azione congiunta di riforme legislative e di politiche di attuazione, con le

istituzioni europee, e in particolare il Parlamento europeo, quali fondamentali punti di riferimento. I testi e i documenti non si arrestano alla tecnica di regolamentazione mediante direttiva, non si limitano a dettare solo normative di protezione, ma aggiungono quale punto qualificante altresì la consultazione con le parti sociali e si dotano di strumenti, strategie e osservatori per verificare l'applicazione in concreto della disciplina prevista.

Questo è l'approccio necessario soprattutto nel nostro Paese, a tutti i livelli, anche locali; un approccio che da un lato investa la normativa, non solo per revisionarla e attualizzarla, ma anche per farla conoscere, e dall'altro individui obiettivi, azioni e strumenti concreti di cambiamento permettendo di tradurre la legislazione in esperienza effettiva. Ad esempio, le politiche occupazionali devono passare a riconoscere formule per conciliare lavoro e impegni familiari, formule decisive non solo per consentire libere scelte personali alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche per apprestare i servizi adeguati, nonché per introdurre modalità di assetto degli orari in vista del superamento delle persistenti disuguaglianze tra donne e uomini.

Il primo dato problematico di contesto da tenere sempre presente è la ricorrenza delle discriminazioni legate alla maternità, così come alla paternità e alla cura. Il secondo è che, per ottenere progetti e risultati, è necessario riequilibrare la presenza delle donne nei luoghi in cui si prendono le decisioni. Forse non basta nemmeno più invocare l'attuazione dell'*empowerment* e del *mainstreaming*, le due nozioni chiave della Carta di Pechino adottata nel 1995⁶ per accelerare l'attuazione dell'eguaglianza fra uomini e donne. Molti, troppi anni sono passati e questi temi restano tuttora oggetto della riflessione (e delle richieste) di un ristretto numero di persone, quasi sempre donne, nel loro ruolo di esperte o operatrici o rappresentanti. Dobbiamo chiederci quanti anni dovranno ancora passare prima che si comprenda che ci stiamo occupando di temi generali, che riguardano le persone nella loro dimensione reale e che consentono un approccio equilibrato tra riconoscimento dei diritti fondamentali e politiche attente alle esigenze del mondo plurale in cui viviamo.

⁶ Dichiarazione e Programma di azione adottate nel corso della Quarta Conferenza Mondiale sulle donne. Azione per l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace.

Ad aumentare le difficoltà è intervenuta la crisi finanziaria ed economica, che ha pesato oltre misura sul lavoro delle donne, le più esposte nel mercato del lavoro: sono le prime a uscire nelle riduzioni di personale, sono le prime nel lavoro precario e sono, invece, spesso, ultime nelle retribuzioni.

Mi limito a ricordare un fenomeno che presenta un avvitamento in una circolarità imbarazzante, ma di cui ci si occupa troppo poco. Dopo aver proceduto alla creazione della figura delle badanti – con la ormai risalente legge Bossi-Fini di riforma del Testo Unico immigrazione, creazione peraltro avvenuta solo mediante sanatoria – si è scaricato sulle famiglie il peso, davvero individuale e privato, dell’assistenza (di bambini, malati, anziani, famigliari non autosufficienti) salvo poi chiudere il rubinetto dei flussi migratori e invitare le donne «italiane» a (ritornare a) fare da sé il lavoro di cura. Il parallelo con le esperienze che ci vengono dalla storia è davvero ingombrante e la limitata reazione è relegata, come di consueto, alla non-notizia.

Del resto, se la crisi non è stata accompagnata da forme di radicalità estrema di protesta, lo dobbiamo non solo all’effetto di contenimento prodotto dalle prestazioni di sostegno economico, ma anche al prolungamento della protezione da parte della rete famigliare. Di famiglia come ammortizzatore sociale si è iniziato a parlare qualche tempo fa. Tuttora sta svolgendo questa funzione, destinata a ridursi, se non a scomparire, con l’esaurirsi della classe di adulti con una storia abbastanza lunga di lavoro subordinato – e, quindi, con i conseguenti contributi previdenziali – e di pensionati.

Per concludere, si possono utilizzare le risultanze dell’indagine svolta dall’EIGE, l’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere⁷, e basata su una serie di indicatori, al fine di fotografare la situazione media a livello di Unione europea e a livello dei singoli Paesi. L’indice complessivo sull’uguaglianza di genere dimostra che a livello di Unione siamo al 54%. Questo significa che siamo ben lontani dall’obiettivo della parità ed è invece corretto sostenere che siamo (appena) a metà del guado. Il nostro

⁷ *Gender equality index 2019: still far from the finish line*, in www.eige.eu.

Paese si colloca, come sempre, nella fascia bassa con uno striminzito 41%, mentre in testa alla classifica svettano quattro Paesi nordici (Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda) che raggiungono e superano il 70%.

In altri termini, si registra uno scollamento tra normativa e situazione reale che dimostra che manca tuttora quel cambiamento culturale necessario per colmare i divari di genere.

A livello europeo si sta ormai ammettendo che il progresso verso la parità sta registrando una battuta di arresto e che occorre riportare la parità di genere nella lista di priorità dell'Unione con provvedimenti efficaci, che vadano oltre le (vuote) dichiarazioni di intenti. A questo potrebbe contribuire il Pilastro europeo dei diritti sociali, se non fosse più una rimasticatura del passato che una proiezione verso il futuro.

LA 'CITTADINANZA DI GENERE': UNA POSSIBILE CHIAVE DI LETTURA DELL'EVOLUZIONE NORMATIVA

Anna Simonati

SOMMARIO: 1. *Premessa. La progressiva "giuridificazione" delle questioni di genere nell'ordinamento italiano.* 2. *La rilevanza della prospettiva comparatistica e transnazionale: riflessioni metodologiche.* 3. *La parità di genere fra uguaglianza formale e sostanziale. Quale ruolo per un nuovo concetto giuridico inclusivo?* 4. *La 'cittadinanza di genere': nozione e funzione.* 5. *Cittadinanza e 'cittadinanza di genere': assonanza o derivazione concettuale?* 6. *L'esigenza di interdisciplinarietà: rischi e opportunità.* 7. *Brevi considerazioni di sintesi.*

1. Premessa. La progressiva "giuridificazione" delle questioni di genere nell'ordinamento italiano

Spesso le questioni di genere sono relegate, nel comune sentire, ad ambiti meta- o extra-giuridici¹. In realtà, si tratta di un profilo di immediata rilevanza per il diritto.

¹ Per ragioni di necessaria sintesi di questo contributo, in nota sono indicati esclusivamente i riferimenti bibliografici essenziali. In questa sede, peraltro, non si può non ricordare che, nei settori scientifici ora menzionati nel testo, la riflessione sulle questioni di genere ha sortito risultati importanti ben prima che la tematica suscitasse l'interesse dei giuristi. A mero scopo esemplificativo v., in proposito: S.B. ORTNER, H. WHITEHEAD, *Sesso e genere. L'identità maschile e femminile*, Palermo, 2000 (orig. 1981); F. RESTAINO, A. CAVARERO, *Le filosofe femministe*, Torino, 1999; E. RUSPINI, *Le identità di genere*, Roma, 2003, ed EADEM (cur.), *Donne e uomini che cambiano. Relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale*, Milano, 2005; J. BUTLER, *Gender Trouble: Feminis, and the Subversion of Identity*, London, 2007; F. ZAJCZYCK, *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*, Milano, 2007; I. CRESPI (cur.), *Culture socializzative, identità e differenze di genere. Approcci disciplinari a confronto*, Macerata, 2011.

Nell'ordinamento italiano, la "giuridificazione"² vera e propria delle questioni di genere è avvenuta dopo l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana, per dare compiuta attuazione ai principi in essa sanciti e in particolare al parametro dell'uguaglianza, formale e sostanziale³, quale valore fondamentale di convivenza sociale. L'attenzione per la tematica scaturisce soprattutto dal lampante dislivello fra la situazione femminile e quella maschile nel secondo dopoguerra: faticosamente si è cercato di agire nei decenni successivi, con un impegno policentrico che non ha ancora raggiunto pienamente l'obiettivo da cui è animato.

Alcuni segnali di una "proto-normativa" a tutela della parità di genere sono rintracciabili in verità già all'inizio del XX secolo⁴; si tratta,

² In proposito, sia consentito richiamare A. SIMONATI, *La parità di genere in Italia: la giuridificazione dell'uguaglianza sostanziale, fra tutela di diritti individuali e interesse della collettività*, in *Nuove autonomie*, 2015, n. 3, 57 ss.

³ In proposito, come è ampiamente noto, i contributi della dottrina sono numerosissimi. Con esclusivo riferimento a quelli di più immediata attinenza al tema della parità di genere, v., per esempio: A. PREDIERI, *Pianificazione e Costituzione*, Milano, 1963; L. PALADIN, (voce) *Eguaglianza (dir. cost.)*, in *Enc. dir.*, XIV, Milano, 1965; M. AINIS, *Azioni positive e principio di eguaglianza*, in *Giur. cost.*, 1992, I, 582 ss., e IDEM, *I soggetti deboli nella giurisprudenza costituzionale*, in *Pol. dir.*, 1999, 25 ss.; S. RODOTÀ, *Repertorio di fine secolo*, Roma-Bari, 1992; R.J. ARNESON, I. CARTER (curr.), *L'idea di eguaglianza*, Milano, 2001; B. CARAVITA, *Oltre l'eguaglianza formale. Un'analisi dell'art. 3 comma 2 della Costituzione*, Padova, 1984; A. CERRI, *L'eguaglianza nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, Milano, 1976; IDEM, *Eguaglianza giuridica ed egualitarismo*, L'Aquila, 1984; IDEM, *Eguaglianza giuridica e giustizia politica*, Roma, 2003; C. ESPOSITO, *Eguaglianza e giustizia nell'art. 3 della Costituzione*, in IDEM, *La Costituzione italiana. Saggi*, Padova, 1954; L. GIANFORMAGGIO, *Eguaglianza formale ed eguaglianza sostanziale: il grande equivoco*, in *F. it.*, 1996, I, 1961 ss.; G. MONTELLA, (voce) *Pari opportunità*, cit., in più punti; M.C. NUSSBAUM, *Giustizia sociale e dignità umana: da individui a persone*, Bologna, 2002, e IDEM, *Le nuove frontiere della giustizia: disabilità, nazionalità, appartenenza di specie*, Bologna, 2007; A. PACE, *Problematica delle libertà costituzionali. Parte generale*, Padova, 2003; IDEM, *Eguaglianza e libertà*, in *Pol. Dir.*, 2001, 155 ss.; L. GAETA, L. ZOPPOLI (curr.), *Il diritto diseguale*, Torino, 2012.

⁴ Sull'evoluzione nel sistema italiano, v. per esempio, sinteticamente, M.V. BALLESTRERO, *Occupazione femminile e legislazione sociale*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 1976, 645 ss., e, più recentemente, M. TANTURLI, *Le pari opportunità di genere nell'ordinamento nazionale: lo stato dell'arte*, in *Il dir. sanitario moderno*, 2012, 2, 99 ss.

però, di una disciplina tendenzialmente “protezionistica” a vantaggio delle lavoratrici, in particolare se madri, più che rivolta al riconoscimento e alla promozione della parità fra uomini e donne (si pensi già alla l. 19 giugno 1902, n. 242, e al Testo unico sul lavoro delle donne e dei fanciulli del 1907). Come si è accennato, solo nel tessuto costituzionale la tematica trova definitivamente e strutturalmente ospitalità al supremo livello normativo: l’art. 3 Cost., già nella sua formulazione originaria, annovera infatti le disparità di trattamento irragionevoli fra donne e uomini fra le violazioni del principio di uguaglianza.

Procedendo necessariamente per sommi capi, può dirsi che la riforma in prospettiva *gender sensitive* si sia dipanata, in modo piuttosto discontinuo e frammentario, a partire da due settori (rientranti prevalentemente nel diritto civile), in cui precedentemente le discriminazioni erano assai evidenti: ancora una volta, il settore lavoristico⁵ (in cui sono via via state eliminate le fonti più macroscopiche di esclusione delle donne dalla vita del Paese) e il diritto di famiglia⁶ (in cui sono stati in-

Anche in relazione all’attuazione degli obblighi di recepimento della disciplina dell’Unione europea, v. poi A. ROSSELLI, *La politica sull’uguaglianza di genere in Italia. Analisi approfondita*, Parlamento europeo - Direzione generale politiche interne, Bruxelles, 2014.

⁵ In proposito, in dottrina, v. già, per esempio, M.V. BALLESTRERO, *Occupazione femminile e legislazione sociale*, cit., 647 ss. Per i riferimenti legislativi pertinenti v. G. MONTELLA, (voce) *Pari opportunità*, cit., e M. MARCUCCI, M.I. VANGELISTI, *L’evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, cit., 9 ss.

⁶ Com’è ampiamente noto, la tappa forse in proposito maggiormente significativa, quanto meno sul piano simbolico, è rappresentata dall’abolizione del reato di adulterio a carico della moglie. In proposito, nella dottrina coeva, v. per esempio: A. GELPI, *La “depenalizzazione” dell’adulterio e conseguenti argomentazioni*, in *Lo stato civile italiano*, 1970, 280 ss.; G. ROSSO, *Fine della punibilità dei reati di adulterio e concubinato*, in *Homo*, 1970, 13 s.; G. PERICO, *Non è più reato l’adulterio?*, in *Agg. soc.*, 1970, 57 ss.; F. MANTOVANI, *Un altro passo verso l’eguaglianza giuridica dei coniugi*, in *Temi*, 1970, 1 ss.; A. D’ANGELO, *Ancora sull’adulterio e la Corte costituzionale*, in *Giust. pen.*, 1970, 468 ss. Più recentemente v., per esempio, V. SCORDAMAGLIA, *Prospettive di nuova tutela penale della famiglia*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1991, 366 ss., M.G. DONNO, *Cittadinanza duale e democrazia paritaria. Etiche e politiche di genere*, Università Aldo Moro, Bari, 2010, 144 s., e P. PALERMO, *Parità coniugale e famiglia multiculturale in Italia*, in *Famiglia dir.*, 2011, 628 ss. In prospettiva generale, v., inoltre: F. BOCCHINI, *Diritto di famiglia. Le grandi questioni*, Torino, 2013; P. ZATTI, *I*

trodotti meccanismi di parità fra coniugi e fra genitori, anche a fronte dell'eliminazione da parte della Consulta di alcune disparità di trattamento retaggio del passato).

L'aspirazione alla piena attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sta inequivocabilmente alla base, poi, della modifica nel 2003 dell'art. 51 Cost. (che ha determinato l'inserimento nel testo della norma del riferimento espresso alle azioni positive, già previste nella l. 10 aprile 1991, n. 125)⁷ e dell'art. 117, c. 7 (ove oggi si responsabilizzano i legislatori regionali alla produzione di normative *gender sensitive*). Si tratta di una svolta epocale, che ha intensificato gli sforzi in vista dell'assunzione di una serie di misure, la cui specifica finalità è proprio correlata all'abbattimento delle barriere frapposte alla piena realizzazione della parità di genere. L'espressione più organica di questo fermento è rappresentata dall'emanazione del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice per le pari opportunità)⁸, in cui sono racchiuse numerose disposizioni rilevanti in materia.

diritti e i doveri dei coniugi, in *Tratt. Rescigno*, Torino, 1996; M. PARADISO, *I rapporti personali tra coniugi*, in *Comm. c.c. Schlesinger*, Milano, 1990; M. BESSONE, G. ALPA, A. D'ANGELO, G. FERRANDO, *La famiglia nel nuovo diritto*, Bologna, 1995; E. QUADRI, *Famiglia e ordinamento civile*, Torino, 1999; V. DE PAOLA, *Il diritto patrimoniale della famiglia nel sistema del diritto privato*, Milano, 2002; G. CIAN, G. OPPO, A. TRABUCCHI (curr.), *Commentario al diritto italiano della famiglia*, t. III, Padova, 1992.

⁷ In proposito, in dottrina, v. per esempio: M.V. BALLESTRERO, T. TREU (curr.), *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, *Commentario sistematico alla l. 10 aprile 1991 n. 125*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1994; M.L. DE CRISTOFARO (cur.), *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici. Commento alla l. 10 aprile 1991, n. 125*, Napoli, 1993; L. GAETA, L. ZOPPOLI (curr.), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive*, Torino, 1992; P. CATALINI TONELLI, *Primi interrogativi sui principali nuclei normativi della nuova legge n. 125/1991 in tema di azioni positive e pari opportunità tra uomo e donna*, in *Riv. giur. lav.*, 1991, 51 ss.

⁸ V.: L. CALAFÀ, *Pari opportunità e divieti di discriminazione. Il Codice delle pari opportunità dopo il recepimento della Dir. 2006/54/CE: profili sostanziali*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2010, 537 ss.; E. SILVESTRI, *Codice delle pari opportunità e tutela antidiscriminatoria*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2007, 853 ss.; T. GERMANO, *Il codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, in *Lav. nella giur.*, 2006, 748 ss.; E. SIGNORINI, *Il codice delle pari opportunità tra uomo e donna: l'attività di vigilanza e i codici di condotta*, in *La nuova giurispr. civ. comm.*, 2008, 389 ss.

Progressivamente, dunque, il ruolo femminile si è affrancato dagli stereotipi tradizionalmente accolti, che lo vedevano relegato in una condizione subalterna, arida di occasioni di sviluppo personale extra-domestico. Con il passare del tempo, la nuova sensibilità si è estesa, per consentire alle donne non solo di autorealizzarsi, ma anche di contribuire attivamente al progresso della società.

Il “ritardo” con cui il diritto pubblico è stato permeato dalla consapevolezza della necessità di assicurare pari opportunità alle persone di entrambi i generi deriva soprattutto dalla (in parte perdurante) difficoltà con cui le donne notoriamente in Italia accedono alle posizioni di potere. Anche in questo campo, però, operano oggi varie disposizioni⁹. Alcune sanciscono il rispetto di quote determinate per la composizione di una serie di organismi, in particolare, di numerosi organi politici ai diversi livelli istituzionali¹⁰, delle commissioni di concorso nel pubblico impiego¹¹, degli organi di governo delle società quotate e a controllo

⁹ Per un approfondimento relativo ai settori ai quali si fa cenno nel testo, sia consentito richiamare A. SIMONATI, *La cittadinanza di genere: un nuovo concetto giuridico “inclusivo”?* *Riflessioni alla luce del diritto positivo* ed EADEM, *La cittadinanza di genere: gli sviluppi recenti*, entrambi in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere: analisi interdisciplinare e comparata. Seconda edizione con appendice di aggiornamento*, Padova, 2016, rispettivamente 115 ss. e 355 ss. V. anche i riferimenti bibliografici ivi indicati.

¹⁰ V., in primo luogo, le disposizioni oggi contenute, a seguito di varie riforme, nel d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 sugli enti locali; in particolare: rilevano gli artt. 17 e 46, che impongono il rispetto del principio di parità di genere – rispettivamente – nell’elezione dei consigli circoscrizionali e nella composizione degli organi esecutivi delle circoscrizioni, nonché nella nomina delle giunte comunali e provinciali; rilevano, poi, gli artt. 71 e 73 del T.U.E.L., che vietano nelle elezioni per i comuni con più di 5000 abitanti che nelle liste dei candidati i rappresentanti di un genere superino i due terzi del totale e impongono agli elettori la cosiddetta “doppia preferenza di genere”. In secondo luogo, merita almeno un cenno la l. 2 luglio 2004, n. 165 sulla normativa elettorale regionale, in particolare con riferimento all’art. 4, in base al quale i candidati di un genere non possono eccedere il 60 % del totale e, ove sia prevista l’espressione di preferenze, almeno una deve essere riservata a una persona di sesso diverso. Infine, va richiamata la l. 3 novembre 2017, n. 165 sul sistema elettorale parlamentare, che, agli artt. 1 e 2, predispone garanzie per la parità di genere per la designazione sia dei deputati, sia dei senatori.

¹¹ V. soprattutto il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, precisamente all’art. 57, c. 1, lett. a), che riserva alle donne, salva motivata impossibilità, un terzo dei seggi nelle

pubblico¹². Altre previsioni – invero, in modo ancora assai scarno – impongono l’assunzione di prospettive di genere per la valutazione dell’operato degli enti pubblici¹³. Altre ancora, in graduale espansione in

commissioni di concorso. Sulla sofferta applicazione di questa disciplina da parte della giurisprudenza amministrativa, sia consentito rinviare ad A. SIMONATI, *Le “quote di genere” alla prova dei fatti: l’accesso delle donne al potere e i giudici amministrativi*, in *Giorn. dir. amm.*, 2014, 998 ss.

¹² V. in proposito la l. 12 luglio 2011, n. 120, ove peraltro, per le disposizioni sulla parità di genere nella composizione degli organi societari (che riservano un terzo dei seggi al genere sottorappresentato) non è prevista efficacia a tempo indeterminato, poiché esse vigono soltanto «per tre mandati consecutivi» (v. così il combinato disposto degli artt. 147 *ter*, c. 1 *bis*, e 148, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come modificati dall’art. 1, l. n. 120/2011). Pertanto, a partire dal 2020, progressivamente l’obbligo di rispettare le quote di genere verrà meno in sede di rinnovo degli organi di governo. I dati raccolti in questi anni dimostrano che la cosiddetta legge Golfo-Mosca ha sortito in buona parte gli effetti desiderati, assicurando un considerevole incremento della presenza femminile nei luoghi del potere societario; infatti, in base ai dati Consob 2018, circa il 33,6% dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa è composto da donne. V. CONSOB, Audizione al Senato della Repubblica, VI Commissione, Roma, 7 maggio 2019, in http://www.consob.it/documents/46180/46181/audizione_genovese_20190507.pdf/c3fd88c8-91e8-49c2-a54e-98e65773ac7e (consultato da ultimo il 24 novembre 2019). D’altro canto, a ridosso del termine di efficacia della normativa originariamente previsto, da più parti è stata espressa preoccupazione circa l’eventualità che i tempi non siano ancora maturi perché il passo indietro da parte del legislatore risulti in concreto indolore. Pertanto, il diritto vivente si è attivato per scongiurare questo rischio, mediante la modifica del Codice di autoregolamentazione delle società quotate in borsa. Non si tratta di una fonte normativa vera e propria e dunque la regola perderà la sua natura giuridicamente vincolante. Tuttavia, tradizionalmente il Codice viene spontaneamente applicato dagli operatori del settore; inoltre, le disposizioni che esso contiene si fondano sul principio “comply or explain”, che obbliga i soggetti che non si siano adeguati alla norma di esplicitare le ragioni di tale scelta nell’apposito documento redatto annualmente, che viene obbligatoriamente reso pubblico. La vincolatività “per legge” delle quote è dunque forse destinata a convertirsi in una vincolatività “per opportunità”, correlata al desiderio di evitare sanzioni di carattere reputazionale.

¹³ V. soprattutto quanto dispone in proposito il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (già richiamato), precisamente all’art. 57, sulla composizione delle commissioni di concorso per le assunzioni nel pubblico impiego. Inoltre, v. l’art. 10, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sull’adozione del bilancio di genere nella relazione annuale sulla *performance* redatta dagli enti pubblici (ma non nel piano della *performance*, documento programmatico triennale). Sul punto, cfr. le considerazioni espresse in A. SIMONATI, *La cittadinanza di genere: un nuovo concetto giuridico “inclusivo”?* *Riflessioni alla luce del*

particolare nella legislazione regionale¹⁴, puntano alla valorizzazione a tutto tondo – anche mediante una redistribuzione mirata delle risorse disponibili – del coinvolgimento paritario di uomini e donne nelle attività socialmente rilevanti.

2. La rilevanza della prospettiva comparatistica e transnazionale: riflessioni metodologiche

Il dibattito giuridico italiano sulle questioni di genere è senz'altro debitore delle sollecitazioni provenienti dal livello sovranazionale (soprattutto, ma non solo, dall'ordinamento dell'Unione europea)¹⁵. Spesso le norme formulate in quella sede pongono auspici di natura prevalentemente programmatica o precetti di amplissima portata, il che, a ben

diritto positivo, cit., ed EADEM, *La cittadinanza di genere: gli sviluppi recenti*, cit., rispettivamente 115 ss. e 355 ss., cui sia consentito rinviare.

¹⁴ In proposito v. anche le sintetiche considerazioni espresse *infra*, 4.

¹⁵ Per una panoramica generale in materia, v.: J. KANTOLA, *Gender and the European Union*, London, 2010. V. anche, per esempio: S. AMADEO, *Le azioni positive di genere alla prova del principio di eguaglianza. Un solo principio dalle multiformi applicazioni nel diritto dell'Unione o più principi?*, R. NUNIN, *Azioni positive e contrasto alle discriminazioni di genere nel lavoro: la Corte di giustizia e il diritto "diseguale"*, A.O. COZZI, *Principio di eguaglianza, parità nella funzione genitoriale e principio meritocratico nella giurisprudenza della Corte di giustizia sulle azioni positive*, O. GATTINARA, *Il problema delle azioni positive nel diritto della funzione pubblica dell'Unione europea: il caso della Commissione*, tutti in F. SPITALERI (a cura di), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, cit., rispettivamente 109 ss., 129 ss., 141 ss., 175 ss. V., poi, M. MARCUCCI, M.I. VANGELISTI, *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, in *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional Papers, n. 188, Banca d'Italia, giugno 2013, 5 ss. Inoltre, v. riassuntivamente L. TRIA, *La discriminazione basata sul genere, nei rapporti uomo-donna*, in *Dir. uomo*, 2012, 2, 5 ss.; v. anche L. MURA, *I diritti delle donne e la tutela della diversità nel diritto internazionale*, in *Riv. int. dir. uomo*, 2000, 1, 47 ss., D. KALOGEROPOULOS, *La Convenzione internazionale contro ogni discriminazione verso le donne*, in *Soc. dir.*, 1989, 1, 71 ss., V. BISCARDI, *Le pari opportunità uomo-donna: un quadro internazionale, comunitario e nazionale*, in *Dir. uomo*, 1999, 2, 12 ss., e P.J. ELLIOT, *La prospettiva etica nella Conferenza ONU di Pechino sulla donna*, in *Med. mor.*, 1995, 1175 ss.

vedere, consente ai singoli legislatori di adattare le regole generali al contesto di riferimento.

È indiscutibile che l'attenzione a livello sovranazionale per la parità di genere rappresenti, almeno in linea di principio, il portato di un'identità culturale ben precisa, che affonda le sue radici nella mentalità occidentale di stampo democratico e liberale.

Tuttavia, in realtà, al di là dell'inegabile esistenza di radici comuni, la percezione delle tematiche *gender sensitive* è tutt'altro che unitaria e le differenze si riscontrano anche in ambito continentale. Non soltanto la realizzazione concreta dei parametri di parità incide nei vari sistemi nazionali in modo assai variabile sulla (qualità della) vita di uomini e donne. Appaiono eterogenei anche l'intensità e le modalità dell'intervento dei legislatori, che, a seconda del grado di maturazione della consapevolezza sulle tematiche di genere presso le popolazioni, agiscono direttamente sul piano normativo o si limitano ad assecondare le buone prassi spontaneamente applicate¹⁶.

Pertanto, la disciplina sovranazionale non determina l'eccessiva compressione o l'omologazione degli interessi nazionali su quelli glo-

¹⁶ La coesistenza, a livello transnazionale, di strumenti di diritto positivo e di buone prassi è particolarmente evidente, per esempio, nel settore delle quote di genere. V. EUROPEAN PARLIAMENT - DIRECTORATE GENERAL INTERNAL POLICIES OF THE UNION (cur.), *Sistemi elettorali che prevedono quote riservate alle donne e loro applicazione in Europa*, settembre 2008, in [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2008/408309/IPOL-FEMM_ET\(2008\)408309_IT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2008/408309/IPOL-FEMM_ET(2008)408309_IT.pdf) (consultato il 24 novembre 2019). V., poi: G. O'BRIEN, *Women in the Boardroom: Should the U.S. Have Quotas?*, in *Business Ethics*, 3 agosto 2011, in <http://business-ethics.com/2011/08/03/women-in-the-boardroom-should-the-us-have-quotas/> (consultato il 24 novembre 2019); S. TERJESEN, R.V. AGUILERA, R. LORENZ, *Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors*, in *Journal of Business Ethics*, Settembre 2013, in http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2327576 (consultato il 24 novembre 2019); M. HUSE, C. SELERSTAD, *Getting Women on to Corporate Boards*, in *Business Review*, 7 marzo 2014, in <http://www.bi.edu/bizreview/articles/getting-women-on-to-corporate-boards/> (consultato il 24 novembre 2019). V. anche E. MORLINO (coord.), *La parità di genere nella pubblica amministrazione*, Rapporto I.R.P.A., Napoli, 2013. Per una mappatura delle buone prassi esistenti in Europa nel campo delle pari opportunità di genere, v. infine M. MOSCA, *Imparare dalle esperienze. E dalle buone pratiche*, in <http://www.ingenere.it/articoli/imparare-dalle-esperienze-e-dalle-buone-pratiche> (consultato il 29 novembre 2019).

bali e non interferisce quasi mai con la libera estrinsecazione del principio democratico. Anzi, l'esito della giuridificazione va attualmente – sembra di poter dire – nel senso nella frammentazione della normativa adottata nei vari sistemi, pur a fronte della tendenziale unificazione dei principi generalmente accolti. La cifra caratteristica del fenomeno resta infatti, il gradualismo. La commistione di strumenti di *hard law* e di *soft law* si innesta in modo tendenzialmente non traumatico nell'*humus* culturale degli ordinamenti nazionali, che possono così elaborare, in base a parametri non necessariamente omogenei, la propria chiave di lettura per la progressiva integrazione delle donne, in regime di parità con gli uomini, nel tessuto sociale e nella vita pubblica.

D'altra parte, la vitalità della dimensione giuridica sovranazionale agevola il costante approfondimento del dialogo fra sistemi eterogenei e può instaurare circoli virtuosi di conoscenza reciproca fra realtà profondamente remote l'una dall'altra.

Resta auspicabile, ovviamente, il raggiungimento di un grado minimale di unificazione della disciplina vigente nei vari contesti – rispetto al quale il contributo dei sistemi sovranazionali potrebbe essere importante – in tanto in quanto la parità di genere rispecchia la necessaria tutela dei diritti fondamentali delle persone. Su questo piano, una tendenziale uniformazione, in particolare nella formulazione di idonee garanzie di rango costituzionale, certamente appare come un passo ovunque necessario e doveroso. Anzi, un progressivo avvicinamento fra le esperienze statali – non solo per quanto concerne la codificazione nel diritto positivo, ma anche con riferimento alla produzione di risultati virtuosamente inclusivi nella prassi – è certamente un obiettivo a cui puntare.

Tuttavia, dato l'indissolubile legame con le specificità nazionali, una totale omologazione non solo appare irrealizzabile, ma sarebbe forse persino controproducente. Infatti, l'imposizione repentina e artificiosa di modelli culturali estranei alla mentalità delle popolazioni interessate (o quanto meno alla loro maggior parte) potrebbe essere percepita come antidemocratica e sortire, di conseguenza, rischiose reazioni di insofferenza.

3. La parità di genere fra uguaglianza formale e sostanziale. Quale ruolo per un nuovo concetto giuridico inclusivo?

La *ratio* che accumuna gli interventi in materia di pari opportunità di genere ha in primo luogo a che fare con la necessità di proteggere i diritti fondamentali, per assicurare il pieno sviluppo individuale. Col passare del tempo, tuttavia, ci si è resi conto che la promozione della presenza femminile nella vita professionale e istituzionale non corrisponde solo alla realizzazione del pieno rispetto dei diritti inviolabili della persona e del principio di uguaglianza, ma rappresenta occasione di arricchimento per tutte le componenti della società e per questa globalmente considerata. Il pluralismo dei punti di vista e dei contributi, infatti, consente maggiore completezza dei profili esaminati in vista di qualsiasi decisione ed è dunque garanzia di ottimizzazione dei risultati. Pertanto, è riduttivo ritenere che il cosiddetto *empowerment* femminile rappresenti un interesse esclusivo delle donne. In realtà, rispecchia un'aspirazione (necessariamente comune) all'efficienza complessiva del sistema¹⁷.

In questo contesto, assumere come punto di riferimento giuridico-normativo il solo principio costituzionale di uguaglianza – pur nella sua

¹⁷ Nel dibattito dottrinale internazionale in materia di quote elettorali, v. sul punto: A. CORNWALL, A.M. GOETZ, *Democratizing Democracy: Feminist Perspectives*, in *Democratization*, 2005, 12, 5, 783 ss.; L. SCHWINDT-BAYER, *Making Quotas Work: The Effect of Gender Quota Laws On the Election of Women*, in *Legislative Studies Quarterly*, 2009, 34, 5 ss.; L.J. CHEN, *Do Gender Quotas Influence Women's Representation and Policies?*, in *The European Journal of Comparative Economics*, 2010, 7, 1, 13 ss.; M. TADROS, A.A. COSTA (eds.), *Politics' in Quotas: Add Women and Stir?*, IDS Bulletin, 2010, 41, 5; D. DAHLERUP, L. FRENDEVALL, *Judging Gender Quotas: Predictions and Results*, in *Policy and Politics*, 2010, 38, 3, 407 ss.; M. DE PAOLA, V. SCOPPA, R. LOMBARDO, *Can Gender Quotas Break Down Negative Stereotypes? Evidence from Changes in Electoral Rules*, in *Journal of Public Economics*, 2010, 94, 344 ss.; M.M. HUGHES, *Intersectionality, Quotas, and Minority Women's Political Representation Worldwide*, in *American Political Science Review*, 2011, 105, 3, 604 ss.; R. PANDE, D. FORD, *Gender Quotas and Female Leadership: A Review*, Background Paper for the World Development Report on Gender, 2011, in <http://www.hks.harvard.edu/fs/rpande/papers/Gender%20Quotas%20-%20April%202011.pdf> (consultato il 24 novembre 2019); H. HAIDER, *Effects of Political Quotas for Women*, GSDRC Helpdesk Report, Governance and Social Development Resource Centre (GSDRC), Birmingham, 2011.

duplice accezione, formale e sostanziale – può apparire riduttivo, per varie ragioni.

I primi destinatari dell'art. 3, Cost. sono i legislatori (nazionale e regionali). Di conseguenza, il principio è suscettibile di estrinsecarsi essenzialmente nella produzione di nuove fonti, benché sia anche in grado di indirizzare l'interpretazione costituzionalmente orientata delle disposizioni già vigenti. Questo profilo non è irrilevante, poiché il mero riferimento all'uguaglianza, un po' paradossalmente, non consente di valorizzare pienamente il fondamentale rilievo del ruolo delle buone prassi che, a "bocce normative ferme", possono incrementare l'indice di realizzazione concreta della parità di genere in ottica applicativa: si pensi, per esempio, alle *best practices* sull'oculato utilizzo del linguaggio di genere, che, senza necessariamente poggiare sull'approvazione di riforme normative, rappresenta oggi uno dei settori in cui in concreto si ravvisa una diffusa crescente sensibilità¹⁸.

In secondo luogo, il mero riferimento al principio costituzionale di uguaglianza, pur essendo un tassello indispensabile del quadro complessivo di riferimento, non è forse sufficiente a configurare una nuova consapevolezza circa la necessità che l'ordinamento nel suo insieme si impegni costantemente per l'acquisizione di risultati costruttivi nel campo della parità di genere. In altri termini, l'intero sistema delle politiche pubbliche¹⁹, in cui le azioni per la parità di genere tradizionalmente sono viste solo come una possibile integrazione nell'ambito degli altri settori dell'intervento delle istituzioni, merita sotto questo profilo un ripensamento. In particolare, alle politiche antidiscriminatorie di genere va riconosciuta autonoma dignità, affinché alle conseguenti iniziative corrisponda una voce di investimento pubblico coerente e unitaria.

¹⁸ In proposito, v. il contributo di G. COVI, in questo volume, e cfr. i riferimenti bibliografici *ivi* indicati.

¹⁹ A proposito della questione di genere nell'ambito delle politiche pubbliche v., per esempio, A. DONÀ, *Genere e politiche pubbliche. Introduzione alle pari opportunità*, Milano, 2007, S. PICCONE STELLA, C. SARACENO, *Genere. La costruzione sociale del maschile e del femminile*, Bologna, 1996, e M.G. ROSSILLI, *I diritti delle donne nell'Unione Europea. Cittadine Migranti Schiave*, Roma, 2009.

È giunta l'ora, pertanto, di ricondurre questo fascio di esigenze, che si profilano con peculiare evidenza nell'ambito del diritto pubblico, ad unità concettuale. A tal fine, la valorizzazione della nozione di 'cittadinanza di genere' può risultare assai utile.

4. La 'cittadinanza di genere': nozione e funzione

Il concetto di 'cittadinanza di genere'²⁰ deriva originariamente dalle riflessioni degli studiosi di scienze sociali. Esso mira a designare quell'insieme di strumenti che può consentire – o quanto meno agevolare – la partecipazione di tutti, indipendentemente (ma non a prescindere) dal genere di appartenenza, alla vita pubblica, ovvero nei settori in cui è più forte e immediata la rilevanza dell'interesse della collettività.

La nozione trasversale di 'cittadinanza di genere', quindi, presenta indubbiamente un legame profondo con la promozione dell'*empowerment* femminile. In questa, però, non si risolve, poiché ha a che fare anche con il superamento degli stereotipi sull'identità delle donne e degli uomini²¹. Inoltre, coinvolge il ruolo potenzialmente inclusivo

²⁰ Per ragioni di sintesi, per la ricostruzione del dibattito scientifico in materia sia consentito richiamare i riferimenti bibliografici reperibili in alcuni scritti precedenti. Precisamente, v.: A. SIMONATI, *Cittadinanza di genere: riferimento (solo) simbolico o concetto (anche) giuridico?*, in E. BELLÈ, B. POGGIO, E. SELMI (curr.), *Attraverso i confini del genere*, Trento, 2012, 121 ss.; EADEM, *La cittadinanza di genere: per l'uguaglianza sostanziale oltre la cittadinanza in senso stretto*, in F. CORTESE, G. SANTUCCI, A. SIMONATI (curr.), *Dallo status di cittadino ai diritti di cittadinanza*, Trento, 2014, 285 ss.; EADEM, *La cittadinanza di genere: un nuovo concetto giuridico "inclusivo"?* *Riflessioni alla luce del diritto positivo*, cit., 115 ss.; EADEM, *La cittadinanza di genere: gli sviluppi recenti*, cit., 355 ss.

²¹ È interessante evidenziare, in proposito, che la giurisprudenza si sta recentemente muovendo verso posizioni innovative, soprattutto rispetto agli stereotipi nel contesto dei ruoli famigliari. Per limitarsi a richiamare i contributi dottrinali recenti sul punto, v.: S. VICIANI, *Il riconoscimento del danno non patrimoniale alla salute sessuale della persona, libero dagli stereotipi di genere?*, in *La nuova giurispr. civ. comm.*, 2017, 1646 ss.; M. DI MASI, *Danno patrimoniale da perdita del lavoro domestico maschile: la Cassazione contro gli stereotipi di genere in famiglia*, in *Danno resp.*, 2015, 814 ss.; M. MOSCHEL, *La tutela giuridica contro gli stereotipi di genere*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2015, 443 ss.

svolto dai soggetti (pubblici e formalmente privati) incaricati del perseguimento dell'interesse della collettività. Pertanto, se è indubbiamente nel settore giuspubblicistico che il concetto è in grado di estrinsecare maggiormente le sue potenzialità analitiche e propositive, il suo oculato utilizzo può condurre all'accoglimento di prospettive inedite nella lettura complessiva dell'ordinamento.

La lente della 'cittadinanza di genere' può essere utilizzata, innanzi tutto, per collocare sistematicamente alcuni istituti recenti, che sono stati espressamente disciplinati – benché con diverso livello di approfondimento – con il preciso intento di dare applicazione al principio di parità di genere nel diritto pubblico. Si tratta, in primo luogo, degli strumenti posti a garanzia della presenza femminile nei cosiddetti “luoghi del potere” (fra cui certamente spiccano le cosiddette “quote di genere”)²². In secondo luogo, rilevano meccanismi come il bilancio di genere, rispetto al quale, tuttavia, il contributo normativo è stato ad oggi complessivamente deludente²³. Infine, si riscontra una crescente attenzione da parte dei legislatori regionali, che talora hanno financo esplicitato il riferimento alla 'cittadinanza di genere' (se pur, anche in questo caso, con un livello variabile di approfondimento) nella propria normativa (in particolare, si pensi agli esempi virtuosi nella l.r. Toscana 2 aprile 2009, n. 16, e nella l.r. Emilia-Romagna 27 giugno 2014, n. 6)²⁴.

²² Per ragioni di sintesi di questo contributo, sia consentito rinviare per i pertinenti riferimenti bibliografici e giurisprudenziali, ad A. SIMONATI, *Le “quote di genere” alla prova dei fatti: l'accesso delle donne al potere e i giudici amministrativi*, cit., 998 ss. Più recentemente, v. per esempio: V. FOGLIAME, *La parità di genere nella legge elettorale e il ruolo dei partiti politici*, in *Osserv. Cost.*, 2018, 3, 16 pp.; E. IMPARATO, *La rappresentanza di genere tra sistemi elettorali, giurisprudenza costituzionale e modelli socio-culturali di “effettiva uguaglianza”*, in *Riv. A.I.C.*, 2018, 35 pp.

²³ Ancora una volta per ragioni di sintesi di questo contributo, sia consentito rinviare per i pertinenti riferimenti bibliografici e giurisprudenziali, oltre che agli scritti già citati, ad A. SIMONATI, *L'adozione del bilancio di genere: una sfida reale (e realistica) per banche e assicurazioni?* in *Istit. Fed.*, 2012, 461 ss.

²⁴ In questo caso, i pertinenti riferimenti sono rintracciabili soprattutto in A. SIMONATI, *La cittadinanza di genere: un nuovo concetto giuridico “inclusivo”? Riflessioni alla luce del diritto positivo*, cit., 115 ss. e in EADEM, *La cittadinanza di genere: gli sviluppi recenti*, cit., 355 ss. In questa sede, è sufficiente ricordare che, nella legislazio-

Ma le implicazioni hanno un'ampiezza ulteriore. L'applicazione del filtro della 'cittadinanza di genere', infatti, permette all'interprete di rivalutare meccanismi tradizionali (o comunque risalenti) del diritto pubblico in prospettiva innovativa. Gli esempi in tal senso significativi sono numerosi. Si pensi alla formulazione degli atti amministrativi (tra gli altri, dei bandi concorsuali) secondo modalità più attente alla composizione di genere della platea dei potenziali "destinatari"²⁵; alla rimodulazione dei servizi erogati (soprattutto a livello locale), tenendo conto

ne toscana e in quella marchigiana, la 'cittadinanza di genere' è ricostruita in termini di principio delle politiche regionali per eliminare le discriminazioni e valorizzare le differenze fra donne e uomini, soprattutto mediante il metodo del coordinamento fra i livelli istituzionali e con le realtà associative radicate sul territorio, che possono essere destinatarie di finanziamenti per la realizzazione di progetti mirati; inoltre, è assai ricca la connotazione teleologica di questo concetto, che va dal rispetto dei diritti fondamentali alla promozione della genitorialità consapevole e dell'equa distribuzione delle responsabilità familiari, dal sostegno alla conciliazione fra tempi di lavoro e tempi dedicati alla vita privata alla promozione dell'imprenditorialità e delle professionalità femminili, dalla promozione della partecipazione femminile alla vita politica e sociale all'eliminazione degli stereotipi associati al genere. Infine, la 'cittadinanza di genere' è espressamente menzionata nella legge regionale dell'Emilia-Romagna, la quale assume un rilievo quasi simbolico nel processo di accoglimento nel diritto positivo delle tematiche connesse alla parità fra uomo e donna, poiché (come recita la rubrica) si pone espressamente come *legge quadro* per la parità e contro le discriminazioni di genere; la portata contenutistica di questa normativa è assai ampia e contempla riferimenti espressi, tra l'altro, alla rappresentanza politica e nella vita istituzionale e professionale, al rispetto delle differenze in ambito culturale, alla salute e al benessere delle donne, alla prevenzione della violenza di genere in tutte le sue manifestazioni, al sostegno all'occupazione femminile extra-domestica, alla conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, nonché alla corretta rappresentazione delle donne nella comunicazione ai fini del superamento degli stereotipi.

²⁵ Sulla rilevanza della formulazione linguistica "gender sensitive" nella predisposizione degli atti di diritto pubblico, v. per esempio, nella dottrina recente, M. DE BENEDETTO, *Uguaglianza di genere, lingue e linguaggio: un punto di vista di diritto pubblico*, in *Dir. amm.*, 2019, 83 ss. V. anche S. BALDIN, *Eguaglianza di genere e principio antisubordinazione. Il linguaggio antidiscriminatorio come caso di studio*, in *GenIUS*, 2016, 1, 15 pp., e F. FUSCO, *Il potere delle parole e le parole al potere: qualche spunto sul ruolo del "femminile" nella comunicazione istituzionale*, in *Il lavoro nelle pp.aa.*, 2016, 699 ss.

delle diverse esigenze degli utenti in base al genere di appartenenza²⁶; o ancora all'organizzazione dell'attività professionale extradomestica in maniera più flessibile e più sensibile alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro²⁷; o infine (ma non certo per importanza) alla cosiddetta "medicina di genere"²⁸, la quale punta a rendere consapevoli gli operatori del settore delle specificità psicofisiche di uomini e donne, che spesso impongono di mettere a punto procedimenti e strumentazione diagnostici e terapeutici diversificati per pazienti appartenenti a genere diverso.

Infine, neanche il settore della repressione e (soprattutto) della prevenzione dei reati è impermeabile agli effetti dell'adozione della prospettiva della 'cittadinanza di genere'. Quest'ultima, infatti, mette in luce – ancor più dei profili "emergenziali" del fenomeno – l'esigenza di recupero dell'indipendenza materiale e dell'autostima delle donne oggetto di comportamenti violenti, persecutori o discriminatori. Si tratta di un risultato, ben più ambizioso della mera "messa in sicurezza" della persona, che non solo passa necessariamente per il suo pieno reinserimento sociale, ma anche rifugge da meccanismi di "vittimizzazione permanente", in fondo incompatibili con il reale recupero della dignità e della libertà individuali²⁹.

²⁶ In proposito, per esempio, nella dottrina recente, v. A. LORENZETTI, *Le discriminazioni di genere nell'accesso a beni e servizi sanitari. Ovvero delle tensioni irrisolte del diritto antidiscriminatorio*, in *BioLaw Journ. – Riv. biodir.*, 2019, 2, 91 ss., nonché F. SPEROTTI, *Donne e trasporti: un binomio da potenziare*, in *Dir. relaz. ind.*, 2011, 907 ss.; v. anche i riferimenti ivi indicati.

²⁷ Questo tema è assai dibattuto in dottrina. Per limitarsi a pochi riferimenti ai soli contributi più recenti, v. A.E. MATARAZZO, *La parete sottile della discriminazione tra uomo e donna in ambito lavorativo*, in *Lo stato civ. ital.*, 2019, 2, 75 ss., nonché C. ALESSI, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *Dir. relaz. ind.*, 2018, 804 ss., e L. CALAFÀ, *Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata*, in *Il lav. nella giuris.*, 2018, 1, 33 ss.

²⁸ Per una sintetica panoramica su questo tema, v., per esempio, M. SALMI, *Perché abbiamo bisogno di una medicina di genere*, in *InGenere*, 21 aprile 2016.

²⁹ Per esempio, v. E. CORN, *Non parlarmi, non ti sento. Il perdurante disallineamento tra i bisogni delle donne maltrattate e le tutele offerte dalle norme penali*, in *Riv. it. med. leg. Dir. in campo sanit.*, 2018, 599 ss. e F. DI MUZIO, *La tutela processuale della vittima di violenza*, in *I dir. dell'uomo: cronache e battaglie*, 2012, 3, 58 ss.

5. Cittadinanza e ‘cittadinanza di genere’: assonanza o derivazione concettuale?

Nel tracciare l’esigenza di utilizzare in modo non episodico in ambito giuridico la nozione di ‘cittadinanza di genere’, è opportuno dedicare qualche sintetica considerazione al profilo sistematico.

È interessante notare, infatti, come, per indicare un concetto potenzialmente dirompente rispetto ai paradigmi giuridici tradizionali si sia declinato in maniera innovativa un vocabolo – ‘cittadinanza’ – a sua volta profondamente radicato proprio nella tradizione giuspubblicistica³⁰.

³⁰ Ovviamente, non è questa la sede per ricostruire i percorsi dottrinali e giurisprudenziali che hanno accompagnato l’evoluzione del concetto di ‘cittadinanza’ nell’ambito del diritto pubblico. A dimostrazione della varietà degli aspetti controversi, v. nella dottrina recente, a mero scopo esemplificativo e senza alcuna pretesa di completezza: A. RAUTI, *La cittadinanza tra ‘sostanza’, mercato e persona*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2019, 493 ss.; S. RESTUCCIA, *La cittadinanza in genere: storia ed attualità*, in *Lo stato civ. it.*, 2019, 1, 24 ss.; G. DE VERGOTTINI, *Cittadinanza e diversità culturale*, in *Percorsi cost.*, 2018, 3 ss.; M. FIORILLO, *Fra stato e mercato: spunti in tema di Costituzione economica, costituzione culturale e cittadinanza*, in *Riv. A.I.C.*, 2018, 2, 15 pp.; R. CARIDÀ, *I diritti di cittadinanza inclusiva tra esigenze di sicurezza e doveri di solidarietà*, in *federalismi.it*, 2017, 14, 26 pp.; F. GIGLIONI, *Forme di cittadinanza legittimate dal principio di sussidiarietà*, in *Dir. società*, 2016, 305 ss.; M. FIORAVANTI, *Le trasformazioni della cittadinanza nell’età dello Stato costituzionale*, in *Quad. fior. storia pens. giur. mod.*, 2012, 41, 427 ss.; P. DE IOANNA, *Livelli essenziali di cittadinanza e funzionamento della democrazia rappresentativa: qualche notazione*, in *Riv. giur. Mezzogiorno*, 2012, 753 ss.; T. DE PASQUALE, *Problemi interpretativi della nozione giuridica di cittadinanza: un concetto “europeizzato” di diritto pubblico interno? La controversa relazione tra cittadinanza dell’Unione europea e cittadinanze nazionali degli Stati membri*, in *Riv. it. dir. pubbl. comunit.*, 2012, 445 ss.; L. RONCHETTI, *La cittadinanza sostanziale tra Costituzione e residenza: immigrati nelle regioni*, in <http://www.grusol.it/informazioni/08-11-12.PDF>, consultato il 15 settembre 2013; B. DI GIACOMO RUSSO, *Dalla cittadinanza legale alla cittadinanza amministrativa*, in *Quad. amm.*, 2012, f. 1, 15 ss.; T. GUARNIER, *Cittadinanza e unità. Della diluizione di un dispositivo performativo*, in *federalismi.it*, 2012, 4, 24 pp.; D. PORENA, *C’è spazio anche in Italia per una concezione “culturalista” della cittadinanza? Brevi profili comparatistici e spunti di riflessione in vista di una revisione della legislazione nazionale*, in *federalismi.it*, 2012, 2, 24 pp.; E. BALBONI, *Autonomie, Regionalismo, Federalismo: verso un nuovo patto di cittadinanza*, in *Quad. reg.*, 2011, 935 ss.; P. BENI, *Crisi e politica*

Certamente, può dirsi che fra i due concetti – ‘cittadinanza’ e ‘cittadinanza di genere’ – non c’è né una corrispondenza biunivoca relativamente all’ambito della legittimazione soggettiva che li contraddistingue, né un rapporto di *genus* e *species*.

Non sarebbe corretto ritenere che la ‘cittadinanza di genere’ debba essere applicata esclusivamente alle cittadine e ai cittadini italiani o europei. Al contrario, la sua genesi scientifica va ricondotta all’intento di estendere alle donne in quanto tali – e non in quanto cittadine in senso giuridico – una serie di garanzie tradizionalmente loro precluse. Gli sviluppi successivi della nozione si riconnettono alla necessità che il genere di appartenenza non rappresenti mai un indebito condizionamento alle potenzialità di sviluppo della persona. L’ambito soggettivo di applicabilità, dunque, è individuato a prescindere dall’esistenza di un legame giuridico stabile fra l’individuo e un gruppo di riferimento e il fondamento costituzionale è riposto nel nostro ordinamento (oltre, e forse più ancora, che nel principio di uguaglianza di cui all’art. 3) nel riconoscimento dei diritti inviolabili, *ex art. 2*.

Ne consegue che la nozione giuridica di ‘cittadinanza’ rappresenta solo un “antecedente logico” rispetto a quella di ‘cittadinanza di genere’. Nella sua declinazione in relazione al genere, la cittadinanza perde i suoi connotati classici e assume la fisionomia di concetto inclusivo. La tutela della ‘cittadinanza di genere’ punta all’eliminazione delle barriere tradizionalmente erette in nome della pretesa distinzione fra attitudini e capacità maschili e femminili, ma non incide ontologicamente sul concetto di ‘cittadinanza’ in senso stretto. Ciò non significa, peraltro, che a volte le previsioni poste a difesa della parità di genere non comportino una variazione rispetto al passato nelle modalità con cui uomini e donne possono esercitare i diritti conseguenti al loro *status* di cittadini in senso tecnico, come avviene, per esempio, nel caso della previsione delle “quote di genere” elettorali.

della cittadinanza, in *Quest. Giustizia*, 2011, f. 3-4, 7 ss.; G. AZZARITI, *La cittadinanza. Appartenenza, partecipazione, diritti delle persone*, in *Dir. pubbl.*, 2011, 425 ss.; S. GIUBBONI, *La cittadinanza democratica come fonte di coesione sociale*, in *Riv. dir. sicurezza soc.*, 2011, f. 1, 131 ss.; v. anche A. FEDELI, *Appello per una riforma della legge sulla cittadinanza*, in *Iustitia*, 2012, f. 2, pt. 2, 245 ss.

6. L'esigenza di interdisciplinarietà: rischi e opportunità

La prospettiva olistica della 'cittadinanza di genere' è certamente più complessa e stratificata rispetto a quella che valorizza il solo riferimento costituzionale al principio di uguaglianza. L'attenzione per il momento applicativo e la sensibilità necessariamente interdisciplinare con cui il parametro della 'cittadinanza di genere' è suscettibile di essere declinato fatalmente richiede l'instaurazione di un rapporto sinergico fra saperi, in carenza della quale verrebbe a mancare la capacità di cogliere le implicazioni virtuose o viziose delle politiche pubbliche praticate nei vari settori.

Questa questione si pone, ovviamente, *a priori*, nel momento della programmazione iniziale degli interventi. Ancora più profondamente, però, si pone *a posteriori*, allorché, in vista dell'assunzione delle scelte strategiche circa la continuazione o l'interruzione delle sperimentazioni svolte ovvero circa l'esigenza di apportare modifiche di carattere normativo, sia indispensabile valutare i risultati prodotti. Il problema della "misurazione" degli esiti raggiunti è particolarmente spinoso.

Esso rileva soprattutto in relazione all'intrinseca transitorietà delle azioni positive e alla conseguente cessazione della loro legittimazione giuridica, allorché gli obiettivi a cui erano preordinate siano stati ottenuti. Pertanto, sarebbe necessario individuare degli indicatori in grado di convertire su basi oggettive, almeno in via tendenziale, fattori di natura prevalentemente qualitativa in coefficienti quantitativi³¹. La sedimentazione di esiti condivisi sul punto – sia in chiave interdisciplinare,

³¹ In proposito, con riferimento all'ambito europeo, v., per esempio: J. PLANTENGA, C. REMERY, H. FIGUEIREDO, C. FAGAN, M. SMITH, *Towards a European Union Gender Equality Index*, in *Journ. Eur. Social Policy*, 2009, 19, 19 ss., nonché S. KLASSEN, D. SCHÜLER, *Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals*, in *Feminist Economics*, 2011, 17, 1, 2011, 1 ss.; E. BERICAT, *The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues*, in *Social Indicators Research*, 2012, 108, 1, 1 ss.; J. PLANTENGA, C. REMERY, *Measuring Gender Equality within the European Union*, in F. BETTIO, J. PLANTENGA, M. SMITH (eds.), *Gender and the European Labour Market*, New York, 2013, 36 ss. Per quanto riguarda l'esperienza delle regioni italiane, è interessante, per esempio, M. AMICI, M.L. STEFANI, *A Gender Equality Index for the Italian Regions*, Bank of Italy Occasional Paper, 2013, n. 190.

sia in chiave transnazionale – consentirebbe, tra l'altro, di affrontare la tematica dell'uguaglianza fra uomini e donne in una prospettiva potenzialmente globale, mediante l'acquisizione di dati omogenei e reciprocamente commensurabili.

Tuttavia, manca ad oggi nel mondo scientifico piena condivisione di criteri valutativi applicabili senza incertezze. Ovviamente, in alcuni settori (come quello delle "quote di genere") una valutazione meramente quantitativa consente di verificare l'efficacia del meccanismo adottato. In quasi tutti gli altri campi in cui la chiave di lettura della 'cittadinanza di genere' è praticabile, invece, la discussione è ancora apertissima e ad oggi mancano punti di riferimento universalmente accolti.

La carenza di coordinate tecnico-scientifiche rappresenta dunque un fattore di debolezza del paradigma, per altri versi quanto mai utile, della 'cittadinanza di genere'. A ben vedere, tuttavia, anche questo elemento, in parte certamente negativo, non è privo di risvolti positivi.

La difficoltà di "misurare" l'efficienza dell'attività delle istituzioni, infatti, rappresenta attualmente un problema aperto, che accomuna le diverse branche del diritto pubblico e contraddistingue in particolare quelle in cui è maggiormente coinvolto l'operato dell'amministrazione, nazionale e locale³². Pertanto, l'evidenziazione delle difficoltà correlate all'individuazione di parametri quantitativi di valutazione, anche con riferimento alla corretta applicazione della parità di genere, pone in risalto l'intrinseco legame disciplinare con le scienze giuridiche, non solo sul piano dei principi costituzionali, ma anche nel prisma del diritto amministrativo. Si tratta di un risultato scientifico e pratico di non poco conto, dal momento che, nel recente passato, a lungo la rilevanza delle questioni di genere era artificiosamente ricondotta (come già si è accennato) esclusivamente alle discipline sociologiche e politologiche, restando invece fatalmente esclusa, nel comune sentire, dal campo del diritto.

³² Per esempio, v., in dottrina, R. VIVIANI, *La "Post-2015 Agenda": il ruolo degli indicatori nel contesto della globalizzazione*, in *Pol. dir.*, 2015, 95 ss., nonché E. CARLONI, *Misurare la corruzione? Indicatori di corruzione e politiche di prevenzione*, *ivi*, 2017, 445 ss., E. IVALDI, G. BONATTI, *Un indicatore per la misurazione della partecipazione culturale e sociale nelle regioni italiane*, in *Econ. dir. terziario*, 2016, 283 ss.

7. Brevi considerazioni di sintesi

L'appartenenza di genere è indiscutibilmente fonte di diversità fra gli esseri umani. *Ex art. 3 Cost.*, essa non deve costituire motivo di indebita discriminazione, né limite al pieno sviluppo individuale.

Non sarebbe corretto, tuttavia, percepirla come una barriera frapposta alla piena estrinsecazione del principio di uguaglianza. Pertanto, non si tratta necessariamente di un ostacolo alla parità di trattamento, la cui rilevanza giuridica va progressivamente rimossa, bensì di un elemento di differenziazione che, ove gestito e valorizzato oculatamente, può rappresentare una risorsa per il perseguimento dell'interesse della collettività.

Per questo, assumere la prospettiva concettuale connessa all'accoglimento della nozione di 'cittadinanza di genere' entro i confini giuspubblicistici potrebbe produrre un circolo virtuoso di consapevolezza nell'interpretazione e nell'applicazione del quadro normativo vigente. A ciò potrebbe opportunamente affiancarsi l'attuazione di meccanismi di *soft law*, in grado di incentivare l'adozione di buone prassi, anche al di là degli obblighi derivanti dal diritto positivo. Il sapiente intreccio fra le componenti del paradigma giuridico della 'cittadinanza di genere' poggia, infatti, sul mantenimento di un equilibrio delicato, in cui sarebbe rischioso assecondare sia irrigidimenti eccessivi, sia spontaneismi incontrollati.

In questo quadro frastagliato, accanto all'intervento dei legislatori e dei *policy-makers*, primario rilievo assumono sia la prassi applicata dagli enti pubblici, sia l'operato della giurisprudenza. È fondamentale, poi, il compito della dottrina, la quale è chiamata a contribuire, con analisi accurate e non ideologiche, al superamento delle opinioni e delle condotte più antiquate, incompatibili non solo e non tanto con la sensibilità moderna, ma soprattutto con una lettura sistematica e teleologicamente orientata dei parametri costituzionali.

L'approfondimento degli sforzi per la piena realizzazione delle pari opportunità potrebbe determinare l'estensione virtuosa delle potenzialità inclusive di normativa e buone prassi, che, se si sono fino ad ora rivolte quasi esclusivamente a tutela delle donne in quanto genere sotto-rappresentato nella vita pubblica, nel prossimo futuro ben potrebbero

essere utilizzate anche per promuovere il coinvolgimento della componente maschile della società nei campi in cui la presenza degli uomini è ancora infrequente (si pensi, per esempio, ai ruoli familiari e al lavoro di cura).

LA PARITÀ DI GENERE NEL LAVORO E LE NUOVE FRONTIERE DELL'ANTIDISCRIMINAZIONE

Stefania Scarponi

SOMMARIO: 1. *L'evoluzione della giurisprudenza in tema di discriminazioni di genere.* 2. *L'applicazione del divieto di discriminazione al licenziamento connesso alla procreazione medicalmente assistita e ad altri casi di licenziamento connessi alla maternità.* 3. *Divieti di discriminazione e conciliazione tra vita professionale e cura familiare.* 4. *Fattore religioso, genere e orientamento sessuale.* 4.1. *Porto dell'Hijab nel luogo di lavoro.* 4.2. *Discriminazioni basate sull'orientamento sessuale nel rapporto di lavoro con enti religiosi.* 5. *Le molestie sessuali e l'applicazione del diritto antidiscriminatorio.* 6. *Conclusioni.*

1. L'evoluzione della giurisprudenza in tema di discriminazioni di genere

L'evoluzione in materia di eguaglianza di genere nel rapporto di lavoro ha trovato nella giurisprudenza più recente in tema di discriminazione risposte in grado di affrontare le sfide poste dall'emergere di nuove istanze sociali. Alcune di esse risultano dall'evoluzione in campo biomedico, come nel caso della procreazione medicalmente assistita (d'ora in poi PMA), di cui è stata ampiamente riconosciuta la legittimità¹; altre sono connesse al fenomeno di "intersezionalità", sempre più frequentemente percepito e analizzato², che vede sommarsi ulteriori fattori disci-

¹ V. CASCIELLO, *L'evoluzione del quadro normativo in materia di procreazione medicalmente assistita. La sentenza della Corte costituzionale 162/2014 e oltre*, in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, 2016, p. 373 ss.

² B.G. BELLO, *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull'approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in *Diritto e questioni pubbliche*, 2015, 2, 141. Benché il termine sia usato soprattutto con riferimento alla questione delle

minatori a quello di “genere” come nel caso di discriminazioni per appartenenza religiosa, oppure quelle connesse alla tematica “di genere” intesa in senso più ampio, riferita anche all’orientamento sessuale; infine quelle rivolte ad ottenere un apparato maggiormente efficace per contrastare le molestie sessuali nel lavoro percepite oramai come fenomeno inaccettabile sull’onda dei movimenti delle donne come *nonunadimeno* e *#metoo*. Nell’esaminare la giurisprudenza nazionale in materia di anti-discriminazione non si può trascurare l’apporto delle giurisdizioni sovranazionali, in particolare della Corte di giustizia europea (d’ora in poi Cgue) che ha svolto costantemente un ruolo determinante in materia. Ciò non significa che vi sia stata³, e tuttora vi sia, una completa omogeneità tra giurisprudenza nazionale e comunitaria, anche se si profila una maggiore tendenza in questa direzione.

I campi più rilevanti riguardano la tematica dell’assunzione e del licenziamento, con riferimento al quale le sentenze analizzate hanno approfondito vari aspetti come la nozione di discriminazione nonché la tematica riguardante l’onere della prova, argomenti cruciali ai fini di rendere effettivo il divieto di discriminazione che, come già ricordato, è stato per lungo tempo ritenuto di difficile applicazione. I motivi dipendono per un verso dalla non sempre agevole comprensione della distinzione tra le nozioni di discriminazioni diretta e indiretta, per altro verso dalla difficoltà per la vittima di fornire la prova della discriminazione subita, pur essendo prevista la facilitazione costituita dalla parziale inversione dell’onere della prova nel caso in cui siano forniti indizi precisi e concordanti desumibili anche da analisi statistiche.

A tale proposito, occorre ricordare che l’orientamento a lungo prevalente nella giurisprudenza nazionale ha aderito alla nozione “soggettiva” di discriminazione, ovvero quella che, inquadrando la discriminazione nella fattispecie del motivo illecito ai sensi dell’art. 1345 c.c., riteneva

donne di colore, si è ritenuto di impiegarlo anche con riferimento all’intreccio di altre differenze insieme a quella di genere.

³ Per riferimenti ai casi di difformità tra giurisprudenza comunitaria e giurisprudenza interna in materia di eguaglianza di genere, come per il divieto di lavoro notturno e dell’età pensionabile, cfr. S. SCARPONI, *Il principio di eguaglianza uomo/donna fra divieti di discriminazione e promozione delle pari opportunità*, in EAD. (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, cit., p. 63 ss.

indispensabile che venisse fornita la prova dell'intento discriminatorio, spesso di difficile dimostrazione. È significativo che proprio la sentenza in materia di trattamento di PMA⁴ sia stata l'occasione per abbandonare tale orientamento, aderendo correttamente alla nozione c.d. "oggettiva", coerente alla definizione normativa delle fattispecie di discriminazione diretta e indiretta e secondo il costante apporto in tal senso della Corte di giustizia. La disciplina in materia, infatti, pone l'accento, per quanto riguarda la prima, sulla differenza di trattamento in senso negativo subita in correlazione con il fattore protetto e, per quanto riguarda la seconda, sul particolare svantaggio che colpisce i soggetti coperti dai divieti di discriminazione a causa di un trattamento pur formalmente neutro.

2. L'applicazione del divieto di discriminazione al licenziamento connesso alla procreazione medicalmente assistita e ad altri casi di licenziamento connessi alla maternità

L'estensione del divieto di discriminazione "alla gravidanza, maternità, paternità e all'esercizio dei relativi diritti", in conformità alla direttiva europea n. 54/06, è dovuta all'art. 25 c. 2-bis, Codice Pari Opportunità (d'ora in poi Cpo), e consente di superare i limiti della tutela prevista dalla legislazione specifica in materia assicurando protezione anche a situazioni che altrimenti ne sarebbero prive. Il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54, c. 1, del T.U. di cui al d.lgs. 154/2001 sulla tutela della maternità, infatti, può essere invocato solo dal momento del concepimento.

Il caso deciso con la citata sentenza della Cassazione del 2016, riguardava il licenziamento di una lavoratrice dipendente da un'impresa privata in seguito alla comunicazione al proprio datore di lavoro dell'intenzione di sottoporsi al trattamento di PMA e delle probabili assenze dal lavoro che si sarebbero verificate in relazione a ciò. Inizialmente il datore di lavoro aveva motivato il licenziamento come disciplinare, sul presupposto di un abuso delle assenze per malattia, che tuttavia non poteva essere

⁴ Cass. Sez. Lav. n. 6575/2016.

considerato legittimo dato che, secondo la medicina specialistica, il trattamento di PMA può effettivamente causare indisposizioni, in analogia con la pronuncia della Corte di giustizia che ha ritenuto illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre collegato alle assenze per malattia originata dalla gravidanza stessa⁵. In seguito la motivazione era stata modificata adducendo il disservizio che tali assenze avrebbero causato all'impresa. La questione è stata decisa considerando i precedenti già oggetto della giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di PMA, ed in particolare la sentenza Cgue del 26.02.2008, *Mayr*, che ha escluso la possibilità di applicare la tutela specifica contro il licenziamento previsto per la lavoratrice in gravidanza alla fase precedente l'impianto degli ovuli nell'utero. Infatti, potrebbe avere l'effetto di concedere la tutela anche qualora il trasferimento degli ovuli fecondati, per qualsiasi motivo, venga rimandato di diversi anni, come reso possibile secondo la disciplina di molti paesi che consentono la conservazione degli ovuli fecondati, o addirittura qualora si sia rinunciato a tale trasferimento (Cgue *Mayr* p. 42). È ritenuto applicabile, invece, il divieto di discriminazione per ragioni connesse alla tutela della gravidanza e maternità quale discriminazione diretta in quanto questo tipo di trattamento, costituito dal prelievo follicolare e dal trasferimento in utero dell'ovulo fecondato, non può riguardare che le donne (Cgue *Mayr* p. 50). Va ricordato che la complementarità fra tutela antidiscriminatoria e protezione della maternità è stata oggetto di costante interpretazione estensiva allo scopo di salvaguardare una doppia finalità: proteggere la salute della lavoratrice e del nascituro ed evitare che la donna sia sottoposta alla scelta fra la conservazione del posto di lavoro e la maternità (secondo i medesimi valori del resto già riconosciuti dalla nostra Costituzione all'art. 37, comma 1).

Sulla scorta della giurisprudenza della Corte di giustizia la giurisprudenza nazionale ha affermato che il licenziamento integra una discriminazione diretta essendo stato intimato in stretta connessione temporale con la manifestazione dell'intenzione della lavoratrice di sottoporsi al trattamento di PMA, pur non essendo ancora iniziato. Emerge in tal senso un elemento di estremo rilievo ai fini dell'applicazione della tutela anti-

⁵ Cge 08.11.1990, *Handels*, C-179/88; nonché Cge 30 giugno 1998, C-394 *Brown*.

discriminatoria, ovvero la stretta correlazione temporale tra il licenziamento e la presa di conoscenza in capo al datore di lavoro del verificarsi di un evento protetto dall'ordinamento attraverso i divieti di discriminazione, confermando il nesso causale tra il trattamento negativo subito dalla lavoratrice e il fattore connesso alla tutela antidiscriminatoria, nel caso la gravidanza. Non ha quindi alcun pregio che il provvedimento del datore di lavoro fosse stato adottato prima che la lavoratrice effettivamente iniziasse il percorso di PMA, dato che la disposizione in merito si riferisce a "qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza e al congedo per maternità". La Cassazione afferma, pertanto, correttamente:

rispetto al carattere discriminatorio del licenziamento rileva unicamente il rapporto di causalità tra il trattamento di fecondazione e l'atto di recesso e non anche la circostanza che l'intervento – con il conseguente impedimento al lavoro – sia già stato effettuato, sia in corso ovvero, come nella fattispecie in esame, sia stato semplicemente programmato.

L'accoglimento della nozione oggettiva di discriminazione vietata esime dalla necessità di fornire ulteriori prove circa l'elemento soggettivo, ovvero l'intenzionalità del trattamento discriminatorio in capo al datore di lavoro che potrà a sua volta eventualmente dimostrare che ricorrono gli estremi che legittimano una deroga al divieto di discriminazione. In caso di discriminazione diretta le deroghe sono ammesse, peraltro, solo in casi strettamente limitati e l'eventuale costo economico che il datore dovesse sopportare, come il disservizio organizzativo causato dalle assenze per gli eventi ricordati, non è rilevante di per sé in considerazione del primato del bene tutelato attraverso il divieto di discriminazione.

Sviluppando ulteriormente l'analisi circa il campo di applicazione dei divieti di discriminazione in relazione alla maternità, un problema molto rilevante è costituito dalla possibilità che si verifichino discriminazioni dissimulate; ipotesi presa in considerazione dalla disciplina in materia di licenziamento che, ai sensi dell'art. 3 l. 108/1990, statuisce che il licenziamento discriminatorio è illegittimo qualunque sia la ragione addotta. La disposizione ha trovato applicazione di recente in altro caso riguar-

dante la tutela della maternità, ove un licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, alla luce delle risultanze probatorie, si è rivelato connesso in realtà alla maternità della lavoratrice che era da poco tornata al lavoro dopo il congedo obbligatorio, e pertanto è stato dichiarato illegittimo⁶. Ciò conferma non solo che l'indagine sulla effettiva dinamica dei fatti che connotano le situazioni al vaglio del giudice riveste un'importanza cruciale, ma anche che la correlazione temporale tra licenziamento e fattore protetto è rilevante, come già stabilito dalla Corte di giustizia in un caso in cui il licenziamento, pur essendo stato intimato dopo la fine del periodo di congedo per maternità, era dimostrato essere stato deciso in realtà in un momento antecedente, permettendo in quel caso di invocare direttamente la tutela della lavoratrice madre⁷.

3. Divieti di discriminazione e conciliazione tra vita professionale e cura familiare

Oltre alla materia del licenziamento, un'area di particolare interesse riguarda la conciliazione tra i tempi di vita professionale e quelli destinati ai compiti di cura familiare che riveste un'importanza cruciale per garantire alle donne l'effettiva partecipazione al lavoro in condizioni di eguaglianza ed è declinata non solo come conciliazione ma anche come condivisione con il partner, secondo le indicazioni provenienti anche dalle istituzioni europee. In tal senso è stata definitivamente superata sul piano giuridico l'impostazione costituzionale che, all'art. 37, c. 1, riserva alla donna "l'essenziale funzione familiare", essendo ormai consolidata la disciplina sui congedi parentali ed il riconoscimento dei congedi obbligatori di paternità in concomitanza con la nascita dei figli, anche se ancora timidamente. Un segnale positivo a tale riguardo è costituito dalla recente Direttiva europea sui congedi parentali n. 1158/2019⁸ che accentua il riconoscimento della funzione paterna aumentando fino a 10 giorni l'entità dei congedi di paternità obbligatori concessi in concomitanza con la nascita dei figli. Un profilo rilevante riguarda, inoltre, l'eventualità che la

⁶ T. Parma 26.08.2019 n. 2288, inedita a quanto consta.

⁷ Cgue 11 ottobre 2007 *Paquay* C-460/06.

⁸ Cfr. D. GOTTARDI, in q. volume.

fruizione dei congedi parentali abbia ripercussioni negative sui trattamenti economici percepiti dai genitori lavoratori con possibili effetti discriminatori⁹ e sia così causa per un verso della minor propensione dei padri a fruire del congedo e, per altro verso, contribuisca a causare il *gender pay gap*. Non si può ignorare, infatti, che la cura familiare resta ancora in larga misura affidata alla madre, fenomeno che a sua volta spesso incide sulla minore possibilità di carriera, oppure induce la lavoratrice a preferire ridurre l'orario di lavoro mediante il ricorso al lavoro a tempo parziale con conseguente riduzione della retribuzione, se non addirittura alle dimissioni.

Le strategie per contrastare tali fenomeni sono consistite in larga misura nell'adozione di "azioni positive" volte a favorire, tra l'altro, l'adozione di orari di lavoro flessibili. Nel settore privato, ove prevale il modello volontario e incentivato, hanno effettivamente permesso in alcuni casi di creare condizioni ottimali di lavoro, per es. attraverso la stipulazione dei c.d. "accordi di welfare" pur non privi di aspetti controversi¹⁰. Il settore pubblico è caratterizzato dal modello obbligatorio di azioni positive da attuarsi sulla base di piani triennali che le pubbliche amministrazioni devono predisporre inserendo le misure più adeguate a seconda del contesto lavorativo, ai sensi dell'art. 48 Cpo, pur trattandosi di norma scarsamente applicata. Assumono particolare rilievo, inoltre, le disposizioni che indicano il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità come criterio generale della gestione del personale, secondo l'art. 1, c. 1 *lett. c*) e art. 7, c. 1 d.lgs.165/2001 (T.U. di riforma delle Pubbliche Amministrazioni) oltre ad imporre di tener conto delle esigenze connesse a particolari situazioni di svantaggio familiare dei lavoratori ai fini di condizioni di impiego flessibile, che ben si può applicare al caso dei genitori-lavoratori (art. 7 citato, c. 3).

⁹ La discriminazione dovuta al mancato computo del congedo parentale ai fini della determinazione della retribuzione incentivante è stato affermato da T. Torino, 26.10.2016, in *RIDL*, 2017, II, 286 con nota di M. PERUZZI, *Criteri di distribuzione dei premi di risultato e possibili discriminazioni di genere*.

¹⁰ M. PERUZZI, *Gender pay e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata*, in D. GOTTARDI, M. PERUZZI, *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, 2017, 48.

Un interessante sviluppo in proposito riguarda la possibilità di ricorrere al divieto di discriminazione a tutela del diritto alla conciliazione lavoro/famiglia. Una recente sentenza ha valorizzato l'ampia definizione normativa ai sensi del citato art. 25, c. 2-bis, Cpo. Il divieto è ritenuto applicabile al caso relativo ad una pubblica amministrazione che aveva emanato un ordine di servizio che imponeva un orario di inizio lavoro piuttosto rigido modificando quello precedentemente in vigore, e conforme alla disciplina contenuta nel contratto nazionale di comparto che viceversa ammetteva una certa flessibilità, con l'effetto di porre in particolare difficoltà i genitori lavoratori¹¹. L'aspetto innovativo è dovuto al fatto che viene investita una decisione amministrativa relativa ad una misura tecnico-organizzativa, a causa della sua attitudine a provocare un impatto negativo nei confronti di soggetti tutelati dall'ordinamento penalizzandone la possibilità di realizzare la conciliazione tra lavoro e compiti di cura familiare, diritto fondamentale sancito sia dall'art. 37, c. 1 della Costituzione sia dall'art. 33, c. 2 Carta dei diritti fondamentali.

Trattandosi di discriminazione indiretta, è ammessa la prova in capo al datore di lavoro circa l'esistenza di un legittimo obiettivo che giustifichi la disparità di trattamento, pur restando sottoposto al vaglio giudiziale per stabilire se i mezzi impiegati al suo perseguimento siano appropriati e necessari. In merito, come si evince anche dalla giurisprudenza della Corte di giustizia che verrà approfondita in riferimento ad altri casi di discriminazione (*infra* § 4), il giudizio di proporzionalità ha assunto sempre maggiore rilevanza nella valutazione complessiva delle circostanze che caratterizzano la discriminazione indiretta. Nel caso in esame, la sentenza si orienta verso la conclusione negativa, non ritenendo assolto in maniera convincente l'onere della prova sotto il profilo della legittimità del fine che dovrebbe giustificare la misura in questione – solo genericamente diretta ad assicurare la continuità del servizio e, pertanto, giustificata dal buon andamento della pubblica amministrazione secondo l'art. 97 Cost. – ma soprattutto sotto quello della sua proporzionalità nel rapporto mezzo-fine.

Al riguardo, infatti, occorre valutare anche le alternative possibili alla misura contestata. Nel caso, non era stato provato che il perseguimento

¹¹ T. Firenze 22.10.2019 n. 1414, di prossima pubblicazione su *RGL*, 2019, 4, II.

dell'obiettivo della continuità del servizio imponesse la necessità di restringere a tal punto la flessibilità dell'orario di entrata al lavoro da rendere estremamente difficoltoso per i genitori far fronte alle spesso imprevedibili esigenze connesse alla cura dei figli, secondo quanto garantito invece dal regime stabilito dal contratto collettivo di comparto derogato dalla pubblica amministrazione locale. La clausola del contratto nazionale sulla flessibilità dell'orario era ispirata, infatti, all'esigenza di consentire ai genitori lavoratori di svolgere i compiti di cura dei figli senza eccessivo stress e senza perdite di retribuzione, conformemente all'obbligo previsto in via generale dal citato art. 7 d.lgs. 165/2001.

4. *Fattore religioso, genere e orientamento sessuale*

La rilevanza del fattore religioso, tenuto conto del sempre maggiore pluralismo che caratterizza la società attuale¹², si è manifestata anche nel campo dei divieti di discriminazione nel lavoro dando luogo ad alcuni casi emersi nel nostro ordinamento, in parallelo all'interessante filone costituito da sentenze recenti della Corte di giustizia. Le questioni affrontate dalla giurisprudenza italiana hanno riguardato un duplice versante: da un lato, l'accesso al lavoro e i codici di abbigliamento, in relazione a casi di lavoratrici aderenti alla religione musulmana e decise a portare il velo che copre i capelli e il collo (Hijab); dall'altro, quello riferito alla c.d. *religious exemption* che consente, ad alcune condizioni, di derogare ai divieti di discriminazione da parte di enti religiosi, emerso in un caso riguardante una lavoratrice omosessuale cui era stato negato il rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato presso una scuola gestita dall'ente religioso. Le situazioni descritte confermano la rilevanza della c.d. "intersezionalità", ovvero la concorrenza della dimensione di "genere" con quella di altri fattori discriminatori vietati, che determina una maggiore debolezza e vulnerabilità dei soggetti che cumulano tali fattori. Infatti, benché le fattispecie richiamate siano ascrivibili l'una al divieto di discriminazione religiosa (o di opinioni personali) l'altra al divieto di discriminazione per orientamento sessuale, l'appartenenza al genere

¹² In tema si rinvia al contributo di E. Camassa in q. volume.

femminile si rivela tutt'altro che secondaria, come dimostrano altresì le analisi statistiche condotte a livello europeo da cui si desume che le lavoratrici musulmane hanno minori tassi di occupazione rispetto alle appartenenti ad altre religioni¹³, e che la posizione delle lesbiche risulta maggiormente a rischio rispetto a quella delle altre donne, sommando così più fattori di vulnerabilità¹⁴.

Un riconoscimento normativo a tale riguardo è contenuto nell'art. 1 d.lgs. 216/03, ove afferma che: «l'ottica in cui si inseriscono le disposizioni in materia deve tener conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini».

La complessità delle situazioni in gioco si è rivelata in entrambi i casi, stante la concorrenza di molteplici fonti di disciplina in materia, sia a livello sovranazionale che nazionale, e le molteplici sfaccettature che contraddistinguono le vicende esaminate.

4.1. Porto dell'Hijab nel luogo di lavoro

Il caso concernente il porto di simboli religiosi con particolare riferimento alle lavoratrici è stato affrontato a livello sovranazionale sia dalla Corte EDU sia dalla Corte di giustizia. La prima, con una sentenza che ha costituito un importante precedente, ha delineato il principio della c.d. *fair balance* tra esigenze di tutela di diritti fondamentali contrapposti¹⁵: da un lato, il diritto fondamentale alla libertà religiosa, che comprende anche il diritto a manifestare la propria appartenenza pubblicamente *in forum externo*, come avviene mediante l'esibizione di simboli religiosi nel posto di lavoro, secondo l'art. 9 CEDU; dall'altro, le esigenze del datore di lavoro, non solo quelle riferite alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, ma altresì quella, tutelata dal diritto fondamentale alla libertà di impresa, di fornire un'immagine di neutralità dell'impresa stessa e di conseguenza di proibire tale manifestazione. La

¹³ Cfr. F. PASTORE, T. TENAGLIA, *Quanto pesa la religione sul lavoro femminile*, in www.ingenere.it, secondo i quali le donne ortodosse e musulmane presentano una percentuale di occupazione inferiore del 30-40% rispetto alle appartenenti ad altre religioni.

¹⁴ Cfr. il Rapporto europeo 2016 curato da F. Karel per Eurofond, *Working life experience of Lgbt people and initiatives to tackle discrimination*.

¹⁵ Corte EDU 15.01.2013, *Eweida and others*.

Corte EDU ha ritenuto illegittimo licenziare una lavoratrice di fede ortodossa che si era rifiutata di togliere una catena che portava al collo con una piccola croce, sia in quanto si trattava di un simbolo di piccole dimensioni, visibile solo a causa di una modifica dell'uniforme dell'impresa, sia perché ad altro personale era stato consentito di esibire simboli molto più vistosi come, in quel caso, a lavoratrici musulmane e a lavoratori di religione *sick*, instaurando quindi una disparità di trattamento fra appartenenti a religioni diverse.

La sentenza in questione è importante anche per aver abbandonato l'argomentazione seguita in precedenza, secondo la quale la lavoratrice, o comunque il soggetto discriminato, avrebbe potuto trovare un diverso tipo di lavoro, ritenendo invece coerente con il rango primario rivestito dalla libertà religiosa verificare anzitutto in che misura la richiesta del datore di lavoro fosse compatibile con il diritto della lavoratrice ad esibire il simbolo religioso ed il conseguente divieto di discriminazione. Non ha trovato spazio neppure la visione, talvolta sostenuta in precedenza, di un preteso contrasto tra la scelta di quel determinato abbigliamento e il principio di eguaglianza u/d proprio dei sistemi costituzionali occidentali, dato che la scelta in merito all'abbigliamento resta ascritta alla sfera di libertà individuale della lavoratrice.

Il quadro delle normative dei paesi europei in tema di simboli religiosi sul posto di lavoro è variegato, anche in relazione al tipo di simboli praticati. Quanto al velo islamico denominato Hjab, ovvero quello che lascia scoperto il viso coprendo i capelli e il collo, un elemento che rende più complessa la situazione è dovuto al fatto che alcune donne musulmane non lo portano, volendo così affermare la propria solidarietà con la battaglia condotta dalle donne iraniane che subiscono l'obbligo di portare il velo. Al contrario, altre donne musulmane lo rivendicano come segno di identità culturale e non solo religiosa nel momento in cui si inseriscono in contesti dove predomina la cultura "occidentale". Va anche ricordato che, nel panorama europeo, il divieto di mostrare simboli religiosi è più frequente nel settore pubblico come riflesso dell'immagine di laicità dello Stato, mentre ne è controversa la legittimità nel settore privato salvi i limiti derivanti da ragioni di tutela della salute e della sicurezza e dalla tutela di altri diritti fondamentali.

Nel quadro tracciato dalla normativa europea, conformemente a quanto stabilito dall'art. 10 Carta dei diritti fondamentali allegata ai Trattati di Lisbona, che si riallaccia all'art. 9 CEDU, il simbolo religioso costituisce una caratteristica legata alla religione e rientra pertanto nell'area tutelata dal divieto di discriminazione in materia disciplinato dalla direttiva 78/00 Ce, c.d. Direttiva-quadro in materia di occupazione, e dal più generale divieto di discriminazione stabilito dall'art. 21, Carta dei diritti fondamentali.

Al riguardo, una delle questioni cruciali è se, e in quali casi, l'eventuale imposizione di togliere il velo da parte del datore di lavoro configuri una fattispecie di discriminazione diretta e in quali casi invece si tratti di discriminazione indiretta, tenuto conto che il regime di deroghe ammesse è differenziato. Nel caso di discriminazione diretta la deroga è ammessa qualora si tratti di un requisito "essenziale e determinante per l'attività lavorativa o il contesto nel quale sia svolta", fermo restando che esso deve rispondere ad un fine legittimo e che i mezzi per impiegarlo devono essere proporzionati all'obiettivo. Nel caso della discriminazione indiretta, come si è già ricordato, la deroga è ammessa in presenza di giustificazioni collegate "al perseguimento di un obiettivo legittimo e sempre che i mezzi impiegati siano proporzionati e necessari". La questione della qualificazione non è sempre di agevole soluzione, come dimostrano alcuni casi approdati avanti la Corte di giustizia su cui si tornerà a breve.

Nel panorama italiano tale questione è inquadrabile nella disciplina di trasposizione della direttiva europea che ne ricalca molto da vicino il testo. L'art. 3, c. 2, d.lgs. 216/2003, che si riferisce anche al fattore religioso, riprende testualmente l'art. 4, c. 1, D. 00/78, per ciò che riguarda le deroghe alla discriminazione diretta, stabilendo che essa non ricorre qualora

per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche [richieste al lavoratore o alla lavoratrice] che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.

In caso di discriminazione indiretta, invece, l'art. 3, c. 4, introduce una leggera variante, in quanto le differenze svantaggiose non costituiscono discriminazioni se siano «giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari». Si pone l'accento, pertanto, sulla necessaria sussistenza anche del “nesso oggettivo”, sottoponibile al vaglio del giudice, secondo un criterio condiviso altresì dall'interpretazione più recente della Corte di giustizia in materia che verrà di seguito esaminata.

Approfondendo l'argomento, si può aggiungere un'ulteriore indicazione interpretativa che va nella medesima direzione: tenuto conto che il porto del velo connota tipicamente le donne musulmane, è invocabile nelle fattispecie descritte anche la disposizione in materia di discriminazioni di genere, come infatti era avvenuto nel giudizio di primo grado relativo al caso nazionale che verrà di seguito esaminato. Anche la disciplina contenuta all'art. 25, c. 2, Codice pari opportunità, in caso di discriminazione indiretta, prevede che il requisito richiesto dal datore di lavoro sia “appropriato e necessario” rispetto alle mansioni da svolgere. Un parametro diverso è contenuto nell'art. 27, c. 5, attinente alle procedure di assunzione nel settore della moda, arte e spettacolo, che ammette la possibilità di richiedere l'appartenenza ad un determinato sesso quando ciò sia “essenziale per la natura del lavoro e della prestazione” ma non è applicabile al caso del porto dei simboli religiosi facendo riferimento ad una questione di appartenenza al sesso biologico e non al genere.

Il caso affrontato dalla giurisprudenza nazionale¹⁶ ha dato luogo ad una sentenza emblematica sia dell'apporto positivo derivante dall'adesione alla nozione oggettiva di discriminazione, sia della complessità del quadro di riferimento normativo.

La controversia riguardava una lavoratrice che si era vista negare la possibilità di essere selezionata per un posto di *hostess* ad una fiera campionaria in quanto il cliente della società selezionatrice aveva richiesto ragazze in possesso di alcuni requisiti di altezza e di numero di scarpe, oltre che di capacità di parlare la lingua inglese, aggiungendo inoltre il

¹⁶ C. A. Milano 29.05.2016 in *RIDL*, 2016, n. 4, II, 821, con nota di M. PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*.

requisito di avere “capelli lunghi e vaporosi”. Quest’ultimo requisito era stato ritenuto dall’impresa selezionatrice incompatibile con la pretesa di portare l’Hijab avanzata da una candidata di religione musulmana che di conseguenza non era stata selezionata. La sentenza di primo grado, seguendo ancora l’indirizzo che si basava sulla nozione soggettiva di discriminazione, aveva escluso l’illegittimità del comportamento per mancanza di alcuna intenzionalità di discriminare in capo alla società di selezione, che si era uniformata alla preferenza espressa dal cliente, mentre la sentenza di appello ritiene che il caso configurasse una discriminazione diretta e che il requisito non rivestisse il carattere di essenzialità ai fini della prestazione, non risultando che fosse stato indicato come tale dal committente. Quest’ultima parte del ragionamento non è condivisibile a causa del fatto che la connessione tra il requisito e le mansioni da svolgere deve essere valutata comunque in modo oggettivo, come si è appena ricordato, e di conseguenza il modo con cui il datore di lavoro qualifica il requisito non ha alcun rilievo.

Un altro dubbio sollevato dalla vicenda attiene alla possibilità di far rientrare il caso nella categoria delle discriminazioni indirette, venendo in luce un requisito – avere “capelli lunghi e vaporosi” – che è in sé neutro, ma da cui deriva un particolare svantaggio nei confronti di coloro che siano privi di tale caratteristica oppure, come nel caso in oggetto, non intendano mostrare la propria capigliatura. In questo secondo caso, secondo la normativa citata, non vi sarebbe stata necessità di indagare circa l’essenzialità o meno del requisito ma solo sulla sua oggettiva connessione con una finalità legittima e sulla sua necessità e proporzionalità. Per dirimere la questione, occorre considerare la dinamica complessiva dei fatti: l’esclusione dalla procedura di selezione è avvenuta dopo aver chiesto alla ragazza se era disponibile a togliersi il velo per compiacere la richiesta del cliente e averne ricevuto un rifiuto, dunque in stretta connessione con la caratteristica del vestiario collegata alla religione. In tal senso, l’inquadramento come discriminazione diretta appare più convincente, con i conseguenti rigorosi criteri di deroga.

Il caso è simile a quello affrontato da una sentenza recente della Corte di giustizia¹⁷ relativa alla richiesta di togliere il velo rivolta ad una lavoratrice di fede musulmana, che in qualità di ingegnere elettronica svolgeva mansioni di addetta al *computers*, per compiacere la richiesta di un cliente dell'azienda presso il quale si era recata per effettuare operazioni di manutenzione. Quest'ultimo aveva infatti preteso che la volta successiva la lavoratrice si presentasse "senz'alcun velo". La Corte di giustizia ritiene correttamente che tale comportamento concretizzi una discriminazione diretta, essendo la richiesta rivolta solo a lei, in stretta connessione con la sua confessione religiosa, e dunque configurando una disparità di trattamento. Secondo la sentenza, l'acquiescenza alla preferenza del cliente non può essere considerata legittima non essendo basata su di un requisito essenziale e determinante per la natura dell'attività lavorativa né per il contesto nel quale viene svolta. Neppure il rischio di perdita della clientela, e il conseguente danno economico per il datore di lavoro, può costituire un valido motivo secondo la consolidata giurisprudenza sul punto, in quanto ciò significherebbe lasciare spazio ai pregiudizi nei confronti delle persone appartenenti alla categorie protette dai divieti di discriminazione – come in questo caso all'islamofobia – o in altri casi i pregiudizi nei confronti delle persone Lgbtqi¹⁸.

Per tornare all'esempio citato affrontato dalla giurisprudenza nazionale, e alla richiesta di un particolare requisito fisico, va ricordato, altresì, che secondo le regole generali la richiesta di una particolare caratteristica fisica non è lasciata alla completa discrezionalità del datore di lavoro ma deve comunque essere correlata alla peculiarità delle mansioni da svolgere ed è illegittima se, viceversa, come nell'esempio citato che riguardava l'attività di distribuzione di volantini, sia del tutto irrilevante a tal fine.

Inoltre, qualora sia effettivamente necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il requisito deve comunque essere conforme ai limiti individuati dall'elaborazione formatasi intorno ai divieti di discriminazione che trae origine proprio da vicende relative alla discriminazione di

¹⁷ Cgue 14.03.2017 C-188/15 *Bagnaoui*.

¹⁸ Cgue 10.07.2008 C- 54/07 *Feryn*.

genere. Al riguardo è emblematico il caso riguardante un requisito di altezza minima richiesto per lo svolgimento di mansioni di tecnico nel servizio antincendi da un bando della Provincia autonoma di Bolzano stabilito secondo un parametro molto elevato che escludeva in partenza moltissime donne. La sentenza Corte costituzionale n. 163/1993 ha affermato che, pur essendo legittimo stabilire un requisito di altezza minima tenuto conto delle esigenze connesse allo svolgimento delle mansioni, esso doveva essere rapportato alle obiettive differenze che connotano mediamente gli uomini e le donne, dando luogo ad una riforma ora contenuta nella disciplina posta dall'art. 31, c. 2 Cpo, per cui il requisito di altezza è invocabile solo nei casi tassativamente previsti dalla legge e, comunque, deve essere determinato tenendo conto delle diverse caratteristiche fisiche proprie degli uomini e delle donne. Ciò conferma, dunque, l'importanza di applicare correttamente i limiti concernenti la richiesta di requisiti, anche fisici, potenzialmente discriminatori osservando non solo la correlazione stringente con le mansioni da svolgere, anche nel caso di discriminazioni indirette, ma pure altri vincoli rilevanti.

In materia di discriminazione indirette connesse ai simboli religiosi un apporto rilevante in merito deriva da un'altra sentenza recente della Corte di giustizia che riguarda il bilanciamento fra libertà religiosa e libertà di impresa¹⁹. Nel caso in oggetto la richiesta di non portare l'Hijab rivolta ad una lavoratrice musulmana era dovuta alla scelta di politica aziendale finalizzata a fornire un'immagine di neutralità dell'impresa a seguito della quale si imponeva di non mostrare simboli religiosi né di altre convinzioni od opinioni a tutti gli addetti al servizio di accoglienza presso il *front-desk*. La Corte di giustizia ha qualificato il divieto a stregua di discriminazione indiretta in quanto era imposto a tutti i dipendenti in relazione ad ogni simbolo di appartenenza non solo religiosa, ma anche di altre convinzioni ideologiche senza alcuna distinzione e, data la latitudine del principio di libertà di opinione, rendeva pertanto assoggettati al divieto tutti i dipendenti. Si trattava, dunque, di una regola neutra tale da porre, tuttavia, in situazione di particolare svantaggio coloro a cui fosse imposto dalla religione o altra opinione di esibire simboli di appartenenza religiosa o ideologica.

¹⁹ Cgue 14.03.2017 *Achbita* C-157/15.

Seguendo tale ragionamento, la sentenza valuta la legittimità del fine perseguito dal datore di lavoro, ovvero la scelta organizzativa di fornire un'immagine di neutralità dell'impresa che è considerata a stregua di legittimo esercizio del diritto fondamentale di libertà di impresa riconosciuto dall'art. 16 Carta Diritti Fondamentali, sulla scorta di quanto già affermato dalla Corte EDU alla luce del diritto internazionale (Cgue *Ach-bita* p. 37-38). Pur non essendo tale conclusione del tutto appagante²⁰, occorre sottolineare gli altri limiti di legittimità imposti per evitare il rischio di una "neutralità" *à la carte*, rimessa esclusivamente alle scelte imprenditoriali, tenuto conto che sono state emanate leggi nazionali, come in Francia, che consentono decisioni imprenditoriali di questo tenore se giustificate dall'esigenza di assicurare "il buon andamento dell'impresa"²¹. In primo luogo, viene rimesso al giudice nazionale verificare che la regola di "neutralità" fosse applicata effettivamente nei confronti di tutti i lavoratori e per un congruo periodo di tempo prima del licenziamento della lavoratrice, onde escludere che sotto l'apparenza di una decisione organizzativa imparziale si celasse una ostilità specifica contro la lavoratrice musulmana, come alcuni commentatori hanno sottolineato criticando la sentenza²². In secondo luogo, fattore dirimente per poter ritenere legittima la decisione del datore di lavoro è il coinvolgimento nel divieto esclusivamente dei lavoratori addetti al servizio di *front-desk*, dunque solo quelli a diretto e continuo contatto con gli utenti dei servizi offerti dalla azienda che operava, tra l'altro, nel settore dei servizi di accoglienza.

Un divieto a carattere generalizzato darebbe luogo, infatti, alla violazione della libertà religiosa, di coscienza e di opinione nei luoghi di lavoro e, pertanto, sarebbe senza dubbio illegittimo: la libertà di impresa riconosciuta dall'art. 16 Carta dei diritti fondamentali, lungi dall'essere

²⁰ S. SCARPONI, *L'appartenenza confessionale delle donne lavoratrici davanti alla Corte di giustizia*, in *Quaderni di Diritto e politica ecclesiastica*, DAIMON - Diritto comparato delle religioni numero speciale 2018 Donne, diritti e religioni, 221.

²¹ Consentito dal nuovo testo dell'art. 1321-2-1 Code du Travail.

²² R. SANLORENZO, *Il licenziamento discriminatorio e l'evoluzione della giurisprudenza*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e non discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, 2017, 35.

assoluta, deve svolgersi nel rispetto dell'ordinamento dell'Unione europea e dei sistemi giuridici nazionali e, dunque, se a livello sovranazionale è invocabile l'art. 9 CEDU, richiamato dalla D.78/00, nel nostro ordinamento occorre tener conto della libertà di manifestazione delle proprie opinioni anche nei luoghi di lavoro sancita dall'art. 1 Statuto dei Lavoratori. In sostanza, nell'operazione di bilanciamento tra esigenze dell'impresa e diritti di libertà individuali, viene riconfermato che non è sufficiente invocare ragioni attinenti genericamente al funzionamento dell'impresa, ma occorre che il requisito sia strettamente correlato e necessario alle mansioni da svolgere.

Ai fini dell'assetto complessivo del bilanciamento fra i diritti contrapposti, inoltre, assume particolare importanza l'ulteriore condizione derivante dal giudizio di proporzionalità che porta la sentenza a considerare quale sanzione eccessiva il licenziamento comminato nei confronti della lavoratrice per essersi rifiutata di togliere il velo. Di conseguenza, al datore di lavoro è stato imposto di ricercare soluzioni alternative al licenziamento, ove possibile senza oneri aggiuntivi, come il trasferimento ad altre mansioni che non richiedessero il contatto diretto con i clienti, secondo il principio del ragionevole accomodamento vigente in altri ordinamenti, quale quello degli Stati Uniti. In tal senso viene istituito, pertanto, il principio del licenziamento come *extrema ratio* e l'obbligo di *repêchage* quale è in vigore nel nostro ordinamento nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo, fermo restando che altre misure potrebbero essere individuate per risolvere positivamente la questione garantendo l'equo bilanciamento fra la libertà di impresa e il diritto alla libertà religiosa.

Nonostante le critiche avanzate da parte di autorevole dottrina²³ che sottolinea come venga eccessivamente sacrificata la libertà religiosa della dipendente, non è tuttavia trascurabile il quadro complessivo dei limiti rigorosi tracciati dall'interpretazione della Corte di giustizia che riduce la distanza fra i regimi di deroga in caso di discriminazioni dirette e indirette, benché rimanga la differenza nella formulazione fra il caso in cui il requisito deve essere "essenziale e determinante" – d. diretta – e il

²³ J. WHEELER, *Je suis Achbita*, in *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 15, Issue 4, October 2017, 879 ss.

caso in cui deve essere “oggettivamente necessario” – discriminazione indiretta.

Per tornare al panorama normativo nazionale, i parametri descritti di legittimità e proporzionalità del requisito in caso di discriminazione indiretta, come interpretati dalla Corte di giustizia si avvicinano al parametro della “essenzialità” rispetto alle mansioni svolte che nel nostro ordinamento è sancito da altre disposizioni rientranti nel quadro normativo vigente in materia di discriminazioni. Oltre a quelle contenute nei citati decreti di trasposizione delle direttive europee, vengono in luce altre disposizioni nel campo delle discriminazioni collegate ai simboli religiosi e connesse al fattore dell’origine etnica. Se la vittima rientra nella categoria degli stranieri, potrà invocare l’applicazione dell’art. 43, c. 1 del Testo Unico sull’immigrazione d.lgs. n. 286/1998, intitolato *Divieto di discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*. La definizione della discriminazione vietata, riferita anche alle restrizioni nei confronti delle pratiche religiose, è intesa in un’accezione molto ampia, riguardando «comportamenti che abbiano lo scopo o l’effetto di compromettere, fra l’altro, il godimento o l’esercizio in condizioni di parità di diritti umani e delle libertà fondamentali». Nel caso di discriminazione indiretta la deroga è ammessa se il requisito è “essenziale allo svolgimento dell’attività lavorativa”, anche se non si richiede che sia “determinante” come previsto in caso di discriminazione diretta. Il criterio è dunque più stringente di quello contenuto nel d.lgs. 216/03, almeno nella dizione letterale che fa riferimento all’“oggettiva necessità” ed essendo una disposizione speciale dovrà prevalere sul piano applicativo, tenuto conto che gli standard di tutela definiti dalle direttive possono in ogni caso essere resi più favorevoli da parte del diritto nazionale. In ogni caso, come si è appena osservato, anche l’interpretazione della Corte di giustizia tende ad applicare l’accezione più rigorosa del criterio accolto dalle direttive.

Ciò conferma, peraltro, la complessità del quadro di riferimento qualora si sia in presenza di discriminazioni a carattere multiplo o intersezionale, che è stata sottolineata da tempo²⁴ e richiederebbe certamente un

²⁴ M.V. BALLESTRERO, *Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall’Italia all’Europa e viceversa* in C. SMURAGLIA (a cura di), *Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall’Europa all’Italia*, Roma, 2005, 11.

migliore coordinamento fra i diversi ceppi normativi che regolano la materia allo scopo di rendere più organico il panorama complessivo ed evitare i dilemmi appena sottolineati.

4.2. Discriminazioni basate sull'orientamento sessuale nel rapporto di lavoro con enti religiosi

Molte delle osservazioni appena svolte riguardano anche l'area di tutela contro le discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale dove, come sopra ricordato, la questione di genere si cumula con l'ulteriore fattore di discriminazione che, spesso, provoca altri fenomeni di disagio che inducono molti a non manifestare la propria identità per timore delle conseguenze in termini di condizioni di lavoro negative o di molestie. La scarsità di contenzioso conferma tali rischi, e rende particolarmente interessante il caso oggetto di una delle poche sentenze in materia, relativo al mancato rinnovo di un contratto di insegnamento nei confronti di un'insegnante di una scuola paritaria cattolica gestita da un ente religioso, e costantemente apprezzata per le sue qualità didattiche come insegnante di musica²⁵.

La giustificazione addotta da parte dell'ente religioso consisteva nel fatto che era emerso il dubbio che l'insegnante fosse di orientamento omosessuale – fatto sul quale la dirigente aveva chiesto riscontro alla persona interessata, che peraltro si era rifiutata di rispondere – e tale circostanza era stata ritenuta di per sé fonte di convinzioni personali dell'insegnante stessa contrarie alla concezione morale propugnata dall'ordine religioso che gestiva la scuola.

Viene in luce, in questa ipotesi, la portata del divieto di discriminazione in relazione al limite del campo di applicazione nei confronti delle organizzazioni di tendenza, tra cui quelle religiose, consentita dall'art. 4 c. 2, direttiva n. 78, e trasposto dall'art. 3, c. 5 d.lgs. 216/03, secondo il quale:

²⁵ C.A. Trento, 07.03.2017, n. 14, in *RIDL*, 2017, con nota di R.S. RUGIU, *Il caso della docente di una scuola religiosa: la discriminazione per orientamento sessuale nelle organizzazioni di tendenza*, 790.

non costituiscono atti di discriminazione le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali qualora tale religione o tali convinzioni personali per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto nelle quali esse sono espletate costituiscono un requisito essenziale legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

Il quesito sul grado di ampiezza di tali eccezioni al divieto di discriminazione è da tempo oggetto di dibattito nel panorama dottrinale e giurisprudenziale nazionale e sovranazionale²⁶.

Anche in questo campo si è di recente pronunciata la Corte di giustizia con riferimento all'ordinamento tedesco censurando il grado troppo ampio di autonomia nei confronti dell'agire delle Chiese e chiarendo, con la sentenza Cgue 18.04.2018 *Egenberger*, il significato dei parametri menzionati dalla norma, oltre a ribadire la portata di rango primario rivestita dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali. Oltre a salvaguardare in ogni caso il controllo del giudice a tutela del diritto individuale a non essere discriminato, il requisito è considerato "legittimo" se viene utilizzato per un fine direttamente connesso all'etica dell'organizzazione e non per altri scopi, "essenziale" solo se è oggettivamente necessario per l'esercizio dell'attività lavorativa in vista dell'affermazione di tale etica dell'organizzazione, e "giustificato" solo se l'organizzazione dimostri che, senza l'osservanza di tale requisito, il rischio di pregiudicare la sua etica o il suo diritto all'autonomia è probabile e serio (Cgue *Egenberger* par. 65-67). Di conseguenza, la richiesta dell'appartenenza confessionale, in quel caso, poteva riguardare soltanto l'esercizio di mansioni connesse all'attività della chiesa relativa all'elaborazione, propaganda e comunicazione della dottrina religiosa, mentre altre attività non rientranti in queste sfere restano soggette al divieto di discriminazione, regola applicabile, *mutatis mutandis*, anche alle altre organizzazioni di tendenza.

La disciplina italiana in materia, peraltro, configura un limite più ampio alla possibilità di deroga al divieto di discriminazione. Puntualmente,

²⁶ Sulle vicende attinenti al licenziamento di docenti in ambito nazionale e ai casi decisi dalla Corte EDU, M. CORTI, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici*, in *Stato Chiese e Pluralismo confessionale*, 2011.

infatti, la sentenza nazionale ha posto l'accento sulla natura della scuola religiosa datrice di lavoro che costituiva un'impresa di tendenza e, come tale, si doveva considerare esclusa dal beneficio della deroga al campo di applicazione dei divieti di discriminazione. Infatti, le scuole paritarie per il fatto di ricevere finanziamenti pubblici e di rilasciare titoli scolastici validi su tutto il territorio nazionale devono conformarsi ai principi stabiliti dalla Costituzione in termini di diritti e libertà delle persone.

Inoltre, pur ammettendo la delicatezza di situazioni di contrasto tra l'orientamento ideologico del datore di lavoro e quello del lavoratore, per consolidato orientamento giurisprudenziale si è fatta distinzione tra mansioni ideologicamente qualificate rispetto alla tendenza dell'organizzazione e mansioni neutre. Nel campo dell'insegnamento, con riferimento alle discriminazioni per opinioni personali, mentre i corsi di filosofia sono suscettibili di rientrare tra le mansioni di tendenza, altri, come quelli di ginnastica o, come nel caso in oggetto, quello di musica, ne sono totalmente estranei.

Non ha alcun pregio, in ogni caso, attribuire all'orientamento omosessuale una visione etica della famiglia incompatibile di per sé con quella cattolica, come pretendeva l'ente religioso che, peraltro, non aveva chiesto a nessun altro insegnante l'adesione a tale particolare visione. Correttamente la sentenza respinge tale equiparazione ritenendo pertanto il comportamento rientrante nella discriminazione diretta per orientamento sessuale, e considera illegittimo l'atto omissivo consistente nel mancato rinnovo del contratto di lavoro. Ciò era comprovato dal fatto che nello stesso periodo l'ente religioso aveva adottato una decisione in senso opposto a favore di un collega insegnante che si trovava nelle medesime condizioni di anzianità e titoli professionali²⁷. L'ambito di discrezionalità riservato alle organizzazioni di tendenza è dunque circoscritto e il suo esercizio è soggetto al vaglio del giudice, tenuto conto che esso non può in ogni caso consentire comportamenti che costituiscano altre forme di discriminazione pena l'illegittimità del fine per cui si chiede l'adesione alla religione o ad altre convinzioni.

²⁷ Cfr. E. TARQUINI, *Il principio di non discriminazione in giudizio: la giurisprudenza nazionale tra tutele di diritto comune e fonti sovranazionali*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., p. 59 ss.

Per completezza, occorre ricordare che la tutela delle persone contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale ha trovato espressione di recente anche nella materia della previdenza sociale, con riferimento al diritto alla pensione di reversibilità nei confronti di una persona appartenente ad una coppia omosessuale stabile ma priva della possibilità di accedere al matrimonio essendo il compagno defunto prima dell'approvazione della legge sulle unioni civili. La giurisprudenza, anche se per ora soltanto di merito, ha superato l'ostacolo rappresentato, in questa ipotesi, dalla deroga ai divieti di discriminazione stabilita dal d.lgs. 216/03 all'art. 3, *lett. d*) per ciò riguarda le disposizioni relative allo stato civile e alle prestazioni che ne derivano, facendo ricorso al principio del rispetto dei diritti fondamentali sancito dall'art. 2 della Costituzione come base giuridica per il riconoscimento del diritto alla pensione²⁸.

L'applicazione della norma costituzionale avviene sotto un duplice profilo: da un lato, la seconda parte dell'art. 2, riferito all'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà nelle formazioni sociali fondate sulla relazione affettiva e sulla stabile convivenza, come sono appunto le coppie omosessuali²⁹, conferisce rilievo costituzionale all'istituto della pensione di reversibilità oltre l'ambito della famiglia fondata sul matrimonio; dall'altro, la prima parte dell'art. 2 Cost. riconosce i diritti inviolabili che devono essere rispettati e protetti dallo Stato e non solo dai consociati, tra cui rientra sicuramente la dignità, bene supremo che la pensione di reversibilità appare finalizzata a tutelare in relazione alla sua natura anche assistenziale³⁰.

5. *Le molestie sessuali e l'applicazione del diritto antidiscriminatorio*

Il problema costituito dalla diffusione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è confermato dalle ricerche condotte in ambito europeo e

²⁸ C.A. Milano 26.07.2019, in *RGL*, 2019, 1, 157 con nota di M. FALSONE, *Quali diritti per le coppie omosessuali prima della legge sulle unioni civili: il caso della pensione di reversibilità*.

²⁹ In tema cfr. T. PASQUINO, *Le unioni civili in attesa della legge*, in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere*, seconda edizione, Padova, 2016, 365.

³⁰ M. FALSONE, *op. cit.*, ivi.

nazionale, che mostrano un alto numero di lavoratrici colpite³¹. Oltre all'impiego delle tecniche di tutela vigenti, anche a seguito della pressione mediatica esercitata a livello internazionale dal movimento *#metoo*, si segnala la recente approvazione della prima convenzione internazionale sul tema, la n. 190 OIL approvata il 21 giugno 2019, e che sarà sottoposta alla ratifica dagli Stati membri.

La disciplina nazionale in materia prevista dal diritto antidiscriminatorio è legata anche in questo caso all'azione delle istituzioni comunitarie che a loro volta sono debentrici dell'elaborazione gius-femminista nordamericana in base alla quale le molestie, in particolare quelle sessuali, sono incluse nella disciplina antidiscriminatoria in quanto connesse alla condizione di oppressione e subalternità delle donne, che costituiscono la maggior parte delle vittime, nel mercato del lavoro³². Viene in luce, dunque, in primo luogo l'esigenza di contrastare il fenomeno di esclusione delle lavoratrici da condizioni di eguaglianza sostanziale, e che richiederebbe una strategia complessiva di valorizzazione e promozione a loro vantaggio, senza escludere, tuttavia, l'importanza della disciplina specifica in tema di molestie sessuali.

Venendo alla disciplina specifica contenuta nell'art. 26, c. 2, Cpo, va ricordato che la definizione normativa si differenzia da quella che riguarda la definizione delle discriminazioni dirette e indirette, trattandosi di un fenomeno che non implica una comparazione per accertare una diversità di trattamento pregiudizievole. Al fine di estendere il più possibile il raggio di applicazione della norma, la formula legislativa in materia esclude anche in questo campo il rilievo dell'intenzionalità dell'autore del comportamento, essendo sufficiente che esso produca un effetto illecito. Ai sensi della disposizione citata si intendono per molestie sessuali:

³¹ Secondo il rapporto ISTAT del 2018 riferito agli anni 2015-2016, si stima che circa 8 milioni e 816 di donne (circa il 9%) abbiano subito molestie sul lavoro, di cui un numero elevato, 1 milione e 300 mila, sotto forma di ricatti per accedere al lavoro, per non essere licenziate o per avere progressioni di carriera. In tema cfr. C. BRUNO, *Se il lavoro non è un posto sicuro*, in www.ingener.it, 27.11.2019.

³² C. MC KINNON, *Sexual harassment of working women*, New Haven-London 1979.

i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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 od offensivo.

Tale definizione ha avuto il merito di introdurre la nozione di molestia ambientale, considerando rilevante non solo il singolo comportamento ma altresì quello o quelli che producono “un clima ostile, intimidatorio umiliante od offensivo”. Per comprenderne l'importanza occorre ricordare che tale concetto in precedenza non era stato accolto dalla giurisprudenza, con l'effetto di privare di tutela situazioni nelle quali una molteplicità di comportamenti del datore di lavoro, pur se ciascuno in sé considerato fosse privo di caratteristiche gravemente offensive, era in grado di produrre un clima talmente intimidatorio da indurre la vittima a dare le dimissioni rinunciando così al posto di lavoro³³. Nel concreto questa è infatti la conseguenza che avviene frequentemente, e che ha trovato un riscontro nella modalità con la quale si è svolta l'azione in giudizio in un caso approdato alla Suprema Corte che ha condotto all'affermazione di un principio di enorme rilevanza in materia, attinente la parziale inversione dell'onere della prova e il ricorso alle prove statistiche.

È noto, infatti, che le denunce da parte delle vittime sono ostacolate spesso dal timore di non assolvere pienamente tale incombenza oltre che di subire ritorsioni. Queste, peraltro, sono vietate in generale per tutte le denunce di discriminazioni in atto o subite, come previsto dalla normativa in materia. Nel campo delle molestie, inoltre, per tutelare la vittima sono previste, da un lato, la nullità degli atti adottati in conseguenza del rifiuto o dell'accettazione delle molestie, ai sensi dell'art. 26, c. 2-bis, e, dall'altro, la nullità degli atti o provvedimenti ritorsivi di qualsiasi tipo adottati dal datore di lavoro contro chi abbia denunciato la molestia stessa, salvo i casi di calunnia, ai sensi dell'art. 26 c. 3 e 3-bis.

Nonostante la definizione di molestia sessuale prescindenda da ogni riferimento all'elemento soggettivo dell'autore, la denuncia e l'accertamento dei fatti può rivelarsi difficile, come ricordato anche da recenti

³³ A. PIZZOFERRATO, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro verso una tipizzazione giuridica delle tecniche di tutela*, in *RIDL*, 1998, II, 799.

documenti degli organismi internazionali sul tema³⁴. Per tale motivo è di notevole importanza, al fine di garantire l'effettività della norma, stabilire se si applichi anche a tale fattispecie l'agevolazione dell'onere della prova derivante dal suo inserimento all'interno della disciplina antidiscriminatoria, insieme alla legittimazione ad agire della Consigliera/e di Parità, su delega oppure in proprio qualora sussistano discriminazioni a carattere collettivo. Come è noto, la parziale inversione dell'onere della prova è prevista in presenza di indizi precisi e concordanti, desunti anche da dati statistici, circa la sussistenza di una discriminazione, ai sensi dell'art. 40 Cpo.

Benché il tenore letterale della disposizione non autorizzi alcuna esclusione esplicita dal suo campo di applicazione, era tuttavia discusso se il ricorso a dati statistici fosse applicabile al caso delle molestie in quanto alcuni lo ritenevano invocabile solo in caso di discriminazioni dirette e soprattutto indirette. In proposito è di estremo interesse, pertanto, la sentenza della Corte di legittimità³⁵ che ha concluso una vicenda relativa a molestie a carattere seriale poste in atto da parte del titolare di un'azienda nei confronti delle proprie dipendenti, le quali avevano via via dato le dimissioni, mentre solo l'ultima era stata licenziata essendosi rifiutata apertamente di subire tali comportamenti³⁶. Per comprovare la gravità del fatto nel corso del giudizio promosso sia dalla lavoratrice sia dalla Consigliera di parità regionale, quest'ultima aveva condotto una verifica nei confronti delle lavoratrici in precedenza alle dipendenze del medesimo datore di lavoro che avevano presentato le dimissioni, ottenendo la conferma di quanto era avvenuto pure nei confronti di ciascuna di loro e preconstituendo in tal modo una prova statistica contro il datore di lavoro che suffragava la testimonianza della lavoratrice licenziata. Il dubbio circa la possibilità di invocare questo tipo di prova nell'ambito delle molestie sessuali è stato sciolto considerando che, da un punto di vista sistematico, escluderne l'applicazione nei confronti della fattispecie

³⁴ U.N. WOMEN, *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*, Sep. 2019.

³⁵ Cass. Sez. Lav. n. 23286/2016. In tema E. TARQUINI, *op. cit.*, 55.

³⁶ La sentenza di merito è C.A. Firenze, 11.07.2013 in *RGL*, 2014, II, 624 con nota di D. IZZI.

in questione costituirebbe una contraddizione rispetto allo scopo legislativo sotteso all'estensione delle tutele antidiscriminatorie, argomento che si coniuga alla mancanza di alcun riferimento nel testo normativo ad un'eccezione in tal senso³⁷. Per le stesse ragioni non avrebbe alcun fondamento restringerne l'applicazione alla sola azione in giudizio promossa dalla figura istituzionale, come correttamente ha affermato il giudizio di legittimità a parziale riforma di quello di merito. Di conseguenza, anche le azioni individuali possono avvalersi di questo mezzo di prova.

Il diritto antidiscriminatorio si rivela in tal modo potenziato nel contrasto al fenomeno delle molestie, senza trascurare la rilevanza, altresì, della disciplina che scaturisce dall'art. 2087 c.c. in merito alla responsabilità del datore di lavoro nella tutela non solo della salute e sicurezza, ma altresì della personalità morale dei propri dipendenti. Quest'ultima è oramai correttamente riferita alla tutela della dignità personale e, pertanto, è invocabile a sostegno del contrasto delle molestie e delle molestie sessuali. Essa è, inoltre, espressamente richiamata dal citato art. 26, c. 3-ter, Cpo, per sottolinearne la natura di fonte di obblighi di natura anzitutto preventiva, oltre che repressiva nei confronti dei comportamenti dei dipendenti che violino il rispetto della dignità dei colleghi di lavoro. Per ciò che riguarda la fase preventiva, assume particolare rilevanza la valutazione dei rischi e l'attività di sensibilizzazione all'interno dei luoghi di lavoro, ivi compresa la formazione dei dirigenti nella materia specifica la cui importanza è stata ribadita dall'Accordo sindacale interconfederale, siglato il 25 gennaio 2016 in applicazione dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, e a cui hanno fatto seguito Accordi interconfederali regionali come quelli applicati in Emilia Romagna e in Friuli Venezia Giulia.

In merito, come è noto, l'obbligo di rispettare la dignità personale nei luoghi di lavoro è riconducibile più in generale all'obbligo di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, oltre ad essere oggetto del codice disciplinare predisposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Oltre la responsabilità disciplinare del dipendente autore di molestie, si

³⁷ D. BORGHESI, *L'onere della prova nei licenziamenti disciplinari e discriminatori*, in *RGL*, 2016, 867.

potrà configurare altresì la responsabilità del datore di lavoro che sia rimasto l'inerte a fronte di denunce di molestie subite dalle lavoratrici da parte di superiori o colleghi, essendo una violazione dell'obbligo di protezione posto a suo carico dall'ordinamento, e pertanto fonte di responsabilità risarcitoria.

La valorizzazione della responsabilità del datore di lavoro a tutela della salute e dignità dei e delle dipendenti caratterizza anche la recente Convenzione OIL n. 190 del 2019 che adotta un approccio estensivo, prendendo in considerazione una molteplicità di aspetti che riguardano sia le violenze sia le molestie psicologiche e sessuali, in vista della predisposizione degli strumenti più adeguati a contrastare i fenomeni di questo tipo.

L'obbligo in capo agli Stati di adottare la tecnica basata sull'obbligo di prevenzione viene richiamato al Capo IV della Convenzione e si esplica in una serie di adempimenti, come quello che riguarda l'individuazione, in dialogo con le contrapposte organizzazioni sindacali, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici o i lavoratori risultino maggiormente esposti alla violenza e alle molestie. I datori di lavoro sono inoltre responsabili dell'attuazione di misure dirette a prevenire le molestie, sia mediante «l'adozione di politiche adeguate» a livello aziendale, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, sia mediante l'inclusione di questo tema nella gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro anche tramite la procedura di valutazione preventiva dei rischi. Si sottolinea, infine, l'importanza della legislazione e dell'attività istituzionale pubblica nei settori della c.d. economia informale, composta di piccole e piccolissime imprese, tramite adeguati sistemi di ispezione fra cui quelli affidati all'ispettorato del lavoro. Altre parti interessanti riguardano il profilo della repressione e della denuncia. Quanto al primo, la Convenzione istituisce l'obbligo per gli Stati di assicurare il diritto individuale alla tutela giurisdizionale e l'apprestamento di misure sanzionatorie e risarcitorie, oltre alla possibilità di sistemi di risoluzione delle controversie endo-aziendali. Vi sono interessanti esperienze al riguardo avviate da tempo nel nostro ordinamento tramite i Comitati Unici di Garanzia nel settore dei rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, oppure mediante l'attività delle figure di

consulenti quali le/i consigliere/i di fiducia³⁸. Quanto al profilo riguardante la denuncia delle molestie, si ribadisce l'importanza della tutela della *privacy* e di assicurare l'assistenza di tipo legale, sociale, medica e amministrativa che trova anch'essa riscontro in soluzioni già avviate a livello locale, come si desume da alcuni accordi interconfederali regionali sopra citati.

Senza approfondire in questa sede tutti i profili della disciplina, è utile soffermarsi brevemente sulla questione della definizione di molestia sessuale, dato che non ricalca quella già accolta dalla normativa euro-unitaria e nazionale. Infatti, ai sensi dell'art. 1 della Convenzione, sono definite sia "la violenza e la molestia" in generale sia "la violenza e la molestia di genere". La prima, contenuta nel primo comma, è una norma aperta, nel senso che indica

un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano causare un danno fisico, psicologico, sessuale od economico, e include la violenza o molestia di genere.

La seconda, contenuta nel secondo comma, indica «la violenza o molestia nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali».

Nel testo della norma, dunque, manca una definizione specifica di molestie sessuali salvo quella rientrante nella definizione a carattere generale che, a sua volta, fa leva sulla nozione di "pratiche o comportamenti inaccettabili". Essa presta il fianco, quindi, alla critica di essere indeterminata e soggetta a relativismi sociali e anche personali, pur tentando di superare il limite derivante dell'impiego del termine "indesiderato" che connota la definizione di molestie sessuali nel quadro normativo vigente. Quest'ultimo, in effetti, rischia di rimandare a valutazioni eccessivamente soggettive, e di non facile dimostrazione, pur essendo controbi-

³⁸ In tema, M.D. FERRARA, *Pari opportunità ed effettività nelle tutele del lavoro pubblico*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., 172.

lanciato dal riferimento dalla nozione di “offesa alla dignità” e di “molestia ambientale” che permettono di individuare più precisamente i comportamenti vietati.

La definizione di diritto internazionale, a sua volta, è correlata ad un elemento ulteriore ovvero alla produzione, attuale o potenziale, di un danno, la cui prova è a carico della vittima, inteso in senso ampio, tra cui quello psicologico e sessuale, con l'intento di farvi rientrare anche il danno non patrimoniale secondo l'assetto ormai consolidato in materia. Tale elemento non compare invece nella definizione contenuta nell'art. 26, c. 2 Cpo, che prescinde dalla produzione di un danno personale, benché ciò avvenga sovente dando luogo a forme di risarcimento.

La difformità tra le definizioni non deve necessariamente risolversi a favore della prevalenza di quella internazionale, posto che lo stesso art. 1, c. 3 della Convenzione contempla l'ipotesi che le legislazioni nazionali prevedano un concetto unico oppure concetti distinti, purché sia rispettato il contenuto sostanziale della definizione internazionale, come già avviene in larga misura secondo la normativa vigente nel nostro ordinamento. Quest'ultima potrebbe, tuttavia, essere oggetto di revisione allo scopo di sciogliere alcune ambiguità presenti proprio nella definizione di molestia sessuale. In tal senso, l'aggettivo “indesiderato” potrebbe essere sostituito con una formula che indichi più chiaramente che il comportamento avviene “contro la volontà della vittima”, non essendo soddisfacente per le ragioni già viste neppure quella che fa riferimento a una nozione altrettanto vaga di “comportamenti inaccettabili”. In sede di revisione andrebbe migliorata anche la descrizione delle caratteristiche del comportamento, eliminando alcune contraddizioni come quella derivante dalla formula «espressi in forma fisica, verbale o non verbale», dove le molestie verbali non possono evidentemente assumere “forma fisica”. La procedura di ratifica della Convenzione potrebbe pertanto essere l'occasione per una riforma della disciplina attualmente in vigore anche nel versante del diritto antidiscriminatorio al fine di pervenire ad un quadro più chiaro ed organico di quello attuale.

6. Conclusioni

L'analisi della più recente casistica giurisprudenziale in tema di divieti di discriminazione di genere conferma la linea di tendenza in senso espansivo del loro raggio di applicazione richiamata in apertura di questo saggio. Come si è puntualizzato nel corso dell'analisi, l'area della tutela legata alla gravidanza e alla maternità è oggetto di tutela antidiscriminatoria permettendo di investire situazioni dove non sarebbe possibile applicare la tutela tradizionale contro il licenziamento. Un altro elemento positivo riguarda l'applicazione del divieto di discriminazione nel campo della conciliazione tra vita professionale e cura familiare, investendo anche decisioni organizzative riguardanti l'assetto degli orari ed assumendo il valore di sanzione indiretta del rispetto di soluzioni frutto della contrattazione collettiva e rispondenti all'esigenza di approntare misure adeguate all'importanza dei valori fondamentali in gioco. Altrettanto importante ed innovativa si rivela la possibilità di applicare i divieti di discriminazione alle situazioni caratterizzate dalla "intersezionalità", come nei casi in cui l'aspetto di genere si incrocia con la discriminazione religiosa o con quella legata all'orientamento sessuale. Infine, la giurisprudenza ha affinato l'apparato di contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro sotto il profilo della possibilità di applicare strumenti più efficaci a livello giudiziario mediante il riconoscimento della possibilità di invocare le prove statistiche anche in questo ambito.

La ricerca di maggiore effettività della disciplina costituisce la costante della giurisprudenza analizzata, a partire dall'abbandono della nozione soggettiva di discriminazione, che era prevalsa a lungo nell'orientamento della giurisprudenza di legittimità in contrasto con il quadro normativo di matrice comunitaria. Si è potuto constatare che l'abbandono della nozione soggettiva ha comportato significativi cambiamenti in positivo non solo nella controversia in cui è stata applicata per la prima volta, ma anche nei giudizi attinenti le discriminazioni con riferimento ai codici di abbigliamento ove si sommano fattore di genere e fattore religioso, permettendo così di intervenire su situazioni in precedenza non considerate discriminatorie.

Uno dei nodi cruciali affrontati riguarda, come si è visto nel corso dell'analisi, la materia delle deroghe ai divieti di discriminazione, emerse

con riferimento alle discriminazioni relative alla libertà religiosa, sia delle lavoratrici sia degli enti religiosi, e con riferimento all'orientamento sessuale. I problemi interpretativi al riguardo non sono di poco conto, e pongono in luce la complessità del quadro generale di riferimento data la diversa ampiezza delle deroghe consentite in caso di discriminazione diretta e indiretta. A questo problema di carattere generale del diritto antidiscriminatorio si è sommata la difficoltà derivante dalla situazione di "intersezionalità" dovuta al sommarsi del "genere" con altri fattori di discriminazione come quello religioso, che fanno capo a discipline non del tutto coincidenti. La soluzione cui è pervenuta la giurisprudenza nazionale in merito è abbastanza soddisfacente, pur restando viva l'esigenza di un più puntuale assetto legislativo che permetta di ovviare ai problemi di coordinamento normativo.

Sul piano sostanziale, l'interpretazione delle disposizioni nazionali che fanno leva principalmente sul carattere di "essenzialità" del requisito rispetto alle mansioni affidate alla lavoratrice anche in caso di discriminazione indiretta, non paiono essere rimesse in discussione dal panorama della giurisprudenza euro-unitaria, con riferimento a recenti sentenze che hanno riconosciuto la legittimità delle politiche di neutralità aziendale. Va tenuto conto, infatti, che è consentito alle normative nazionali mantenere o introdurre regimi più favorevoli alle vittime delle discriminazioni. Inoltre, ulteriori condizioni relative al giudizio di proporzionalità dei requisiti, stabilite dalla giurisprudenza euro-unitaria, quale l'obbligo di individuare un "ragionevole accomodamento", integrano il quadro dei vincoli cui è sottoposto il potere organizzativo del datore di lavoro, secondo un modello tipico dell'ordinamento nordamericano. Altrettanto rigoroso è il criterio impiegato nelle fattispecie di deroga connesse alla sfera di autonomia religiosa degli enti ecclesiastici, affrontate dalla giurisprudenza nazionale in relazione alla discriminazione per orientamento sessuale e anticipando argomentazioni e conclusioni in merito al medesimo interrogativo della *religious exemption* espresse dalla giurisprudenza recente della Corte di giustizia.

Il diritto antidiscriminatorio si rivela, pertanto, nel dialogo costante fra giurisprudenza nazionale e sovranazionale, un importante strumento di tutela suscettibile di costante approfondimento, pur senza trascurare la

portata che altre forme e tecniche di protezione possono utilmente dispiegare in ambiti particolari come, nel caso delle molestie sessuali, il ricorso all'obbligo sancito dall'art. 2087 c.c. in capo al datore di lavoro di garantire la salute e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. Quest'ultimo approccio è seguito anche dalla recente Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ma non rimette in discussione il contenuto delle tutele antidiscriminatorie secondo il diritto vigente, pur suscettibile di miglioramenti nelle tecniche definitorie.

LA PARITÀ DI GENERE E IL RUOLO DELLE DONNE TRA DIRITTO DI FAMIGLIA E DIRITTI DELLE RELIGIONI

Erminia Camassa

SOMMARIO: 1. *Il diritto di famiglia alla prova del multiculturalismo: la tutela dell'appartenenza religiosa tra differenze legittime e tutele irrinunciabili.* 2. *Il melting pot familiare: i matrimoni interreligiosi.* 3. *Interpretazione ed evoluzione: il femminismo all'interno dei diritti religiosi.* 4. *Le donne e il divorzio nel diritto ebraico.* 5. *Il diritto islamico di famiglia fra tradizione e innovazione: il caso del Marocco.* 6. *Il faticoso cammino verso la parità.*

1. Il diritto di famiglia alla prova del multiculturalismo: la tutela dell'appartenenza religiosa tra differenze legittime e tutele irrinunciabili

Da tempo è a tutti evidente il passaggio da una società nazionale compatta, omogenea e indifferenziata al suo interno a una società che, vuoi per effetto della globalizzazione, vuoi per l'intensificarsi dei movimenti migratori, è estremamente diversificata: in essa, infatti, convivono una molteplicità di gruppi caratterizzati da valori, appartenenze religiose, lingue, tradizioni e norme giuridiche assai differenti. In questo senso, quando si definisce una società come multiculturale o in modo più astratto si parla di "multiculturalismo" si può utilizzare il termine¹ come fotografia di un cambiamento di fatto già intervenuto all'interno della compagine sociale di cui non resta altro che prendere atto. La circostanza che gran parte delle società attuali sia qualificabile dal punto di vista antropologico e sociologico con l'aggettivo multiculturale non implica necessariamente che le stesse siano tecnicamente qualificabili come tali anche dal punto di vista giuridico: con riferimento alle

¹ Per un approfondimento del multiculturalismo come fenomeno sociale e politico, si rimanda *ex multiis* a G. SARTORI, *Pluralismo, multiculturalismo e estranei. Saggio sulla società multi-etnica*, Milano, 2000.

norme costituzionali e alla legislazione ordinaria, sono assai poco numerosi gli stati che possono dirsi multiculturali; tra questi – a titolo meramente esemplificativo – possono citarsi il Canada o l’Australia.

Questo mutamento sociale, che sempre più spesso coinvolge soggetti che sono – o sono divenuti – a tutti gli effetti cittadini, è oramai da considerare di tipo strutturale, difficile da arrestare e impossibile da invertire. Anche il giurista, che si trova a dover decodificare e disciplinare una realtà sociale così fluida e complessa si trova costretto a mettere in discussione consolidate categorie (siano esse dottrinali, legislative o giurisprudenziali) nel tentativo di trovarne altre che possano meglio comprendere e rappresentare le sfumature di questa nuova società al fine ultimo di poterla efficacemente governare.

A questo già complicato quadro va aggiunta qualche ulteriore riflessione. Il multiculturalismo, inteso come progetto politico che persegue la possibilità di convivenza nella diversità, non solo è sotto attacco, ma da larga parte della società, e quindi anche della politica sia italiana che europea, è oramai quasi disconosciuto. Quello che la dottrina ha definito il *dilemma multiculturale* si sostanzia in ultima battuta nella seguente domanda: fino a che punto e in che modo si possono riconoscere e governare le differenze di una società così variegata, assicurando allo stesso tempo quel nucleo irrinunciabile di diritti fondamentali che caratterizzano la società odierna?

La risposta, secondo parte della dottrina, è nell’apertura a un auspicato diritto interculturale che si ponga l’obiettivo di dar vita a una ibridazione tra i diversi modelli giuridici. Un confronto però che non può che partire dai valori costituzionali (*in primis* quello della libertà religiosa), ma che se non vuole cadere nell’assoluto relativismo non si sottragga anche al confronto con i disvalori² che possono e debbono costituire il limite al riconoscimento del diritto a essere “diversi”.

² Ed è proprio partendo dai valori costituzionali che si è considerato un disvalore una “tradizione culturale” indirizzata a ledere il corpo quale l’infibulazione, che «non può trovare cittadinanza alcuna in un ordinamento costituzionale, poiché essa è una pratica lesiva di diritti fondamentali storicamente definiti da disposizioni costituzionali non equivocabili nel loro significato di valore». Così come la parità di genere, che viene dalla Commissione europea definita un diritto fondamentale e un valore comune del-

L'insediamento di nuove "culture" e popoli in Europa e l'integrazione di nuove identità al di fuori del contesto giudaico-cristiano ha, infatti, reso sempre più evidente che gli ordinamenti si sono sviluppati, anche nell'ultimo mezzo secolo, in accordo con la concezione della persona, della famiglia e della società politica prevalenti in Europa, in un terreno comune condiviso, ove l'azione istituzionale e il quadro costituzionale sono rimasti per lungo tempo indiscussi perché largamente condivisi.

La stessa idea di divisione tra gli ordini, frutto del precetto "a Cesare quel che è di Cesare, a Dio quel che è di Dio" che allo stesso tempo, ha anche fornito all'ordinamento quell'elasticità e quell'apertura che si è tradotta in una tutela rafforzata della libertà religiosa, è messa oggi costantemente sotto pressione dall'odierno impatto con culture e religioni che tendono a sovrapporre invece ciò che è di Dio a ciò che è di Cesare, disconoscendo la libertà religiosa come valore e la laicità come principio.

La nostra Costituzione afferma il principio di eguaglianza di tutti gli individui rispetto al diritto di libertà religiosa, un diritto garantito a tutte le confessioni religiose (che, *ex* articolo 8, sono ugualmente libere, non uguali), così come alle formazioni sociali nelle quali si esplica la personalità di ognuno, comprendendo tra le formazioni sociali la famiglia. In tal modo delineato, il dettato costituzionale implica un evidente divieto di basare sull'appartenenza religiosa una disuguaglianza tra le persone e di giustificare discriminazioni fra fedeli, diversamente fedeli e infedeli, legittimando al tempo stesso trattamenti ragionevolmente differenziati per situazioni differenti.

Se l'ordinamento italiano è tenuto, in obbedienza a un suo principio supremo, a promuovere e tutelare la laicità intesa anche come valorizzazione della dimensione religiosa, non si può negare che in Italia, più che altrove, la frammentazione delle appartenenze confessionali, accentuata dalla disomogeneità delle provenienze degli immigrati, ha reso il nostro Paese un incredibile mosaico di fedi e culture e prodotto l'inevitabile moltiplicazione dei problemi posti dalla cosiddetta *doppia*

l'Unione europea tanto da ritenere inaccettabili la giurisprudenza e le prassi che sono discriminanti per le donne.

lealtà a cui sono chiamati i cittadini/fedeli, soggetti contemporaneamente alla regola generale di matrice statale e alla propria specifica regola di natura religiosa, talvolta non coincidenti e anzi, in molti casi, incompatibili perché fondati su valori spesso contrastanti.

L'attuale società multiculturale e multireligiosa trova proprio con riferimento al diritto di famiglia un ambito di applicazione sempre più complesso e problematico. La coesistenza sullo stesso territorio di diversi modelli familiari è un dato che accomuna tutte le odierne società poiché, al variare delle tradizioni sociali e culturali ma anche delle norme poste dalle religioni di appartenenza, variano di conseguenza i rapporti all'interno di quella che la nostra costituzione definisce come «società naturale fondata sul matrimonio», e nella quale si sviluppa l'identità di ogni essere umano: la famiglia. Una famiglia nella quale struttura ed equilibri interni sono influenzati dalle tradizioni religiose e culturali di un determinato contesto anche geografico, e quindi disciplinata prima ancora che dagli ordinamenti giuridici statali

dalle convinzioni più profonde che attengono alla mentalità e ai costumi di un determinato popolo, che, a loro volta, sono strettamente collegati con le credenze e i precetti religiosi dei culti prevalenti in quell'ambiente umano³.

Le famiglie contemporanee, soprattutto in Occidente, sono inoltre oramai connotate dall'abbandono, da parte degli Stati, dell'imposizione di modelli istituzionali, e quindi dal riconoscimento di una maggiore libertà nelle scelte individuali che ha portato all'accettazione di modelli diversi come le convivenze o le unioni civili anche tra persone dello stesso sesso. Questo processo di secolarizzazione non ha invece riguardato, se non in modo marginale, le confessioni religiose che, seppure con vari livelli di normazione, tendono a stabilire rigide regole per i rapporti familiari. Se infatti il diritto dello stato e degli stati, attraverso l'intervento del legislatore può essere modificato, registrando i cambiamenti della società e quindi evolvendosi facilmente, le norme reli-

³ I. ZUANAZZI, *Le relazioni familiari nel diritto interculturale*, in I. ZUANAZZI, M.C. RUSCAZIO (a cura di), *Le relazioni familiari nel diritto interculturale*, Roma, 2018, pp. 7-9.

giose, al contrario, essendo espressione di precetti di natura divina tendono per loro natura a una fissità che può trovare modo di evolversi solo attraverso l'interpretazione. Un'operazione, quella interpretativa, che presenta limiti oggettivi e che assume rilevanza differente per le confessioni che riconoscono un'autorità centrale e per le confessioni prive di una gerarchia precostituita e indiscussa, nelle quali è proprio il ruolo delle diverse scuole interpretative a consentire di giungere a risultati talvolta piuttosto distanti tra di loro⁴.

È un dato di fatto che i precetti religiosi, derivando da norme di diritto divino, e per questo considerate non modificabili, abbiano contribuito a perpetuare modelli matrimoniali ispirati ai principi del credo religioso, talvolta in difficoltà ad adattarsi, nel caso in cui si voglia applicarli in paesi nei quali il modello matrimoniale civilistico abbia avuto origine e si fondi su valori diversi.

In Italia (e in parte dei paesi occidentali) il matrimonio civile, è, come affermava Giacchi, nato sulle ginocchia della Chiesa cattolica e, per quanto attraverso un processo di secolarizzazione sia andato discostandosene sempre più, rimane comunque profondamente caratterizzato da tutta l'elaborazione canonistica in tema di requisiti di capacità, di libertà del consenso e di impedimenti al matrimonio.

Questo profilo diviene rilevante anche per un altro aspetto: nei modelli occidentali di rapporto tra lo stato e il fenomeno religioso è prevista la possibilità, a determinate condizioni, che i matrimoni religiosi possano avere effetti anche civili. Così, in Italia, accade per i matrimoni cattolici, come per i matrimoni degli appartenenti a confessioni con le quali siano state stipulate intese, come nel caso dei matrimoni ebraici.

Nel caso dei musulmani, nella realtà il più delle volte, in particolar modo quando si tratti di stranieri e non si scelga di celebrare il matrimonio nel o in uno dei paesi di provenienza, si ricorre alla celebrazione di matrimoni civili o semplicemente alla convivenza preceduta dalla stipulazione del contratto matrimoniale. La preferenza per tali opzioni, oltre che dovuta all'assenza di un'intesa⁵ che riconosca il diritto di ce-

⁴ Basti pensare alle differenti declinazioni all'interno del cristianesimo, a quelle tra ebraismo ortodosso e riformato, all'islam sciita, sunnita o malakita.

⁵ L'articolo 8 della Costituzione stabilisce che «Tutte le confessioni religiose sono egualmente libere davanti alla legge. Le confessioni religiose diverse dalla cattolica

lebrare un matrimonio religioso con effetti civili, è anche conseguenza della considerazione del matrimonio islamico come contratto di diritto privato, caratterizzato dal semplice incontro tra la proposta e l'accettazione, frutto del consenso tra lo sposo (o un suo delegato) e quando previsto, il curatore matrimoniale, il *wali* (contraente per conto della sposa anche riguardo al *mahr*, la dote) schema tipico di conclusione del contratto anche nel diritto occidentale, destinato però a sancire l'unione tra un uomo e una donna. La circostanza che la celebrazione non sia qualificabile con certezza come un atto religioso nulla toglie però alla rilevanza delle norme religiose nella disciplina invece del rapporto matrimoniale, che al pari dell'intero "diritto di famiglia" viene regolato dal diritto islamico. Nel c.d. statuto personale⁶ sono infatti rigidamente disciplinati non solo il matrimonio e i relativi impedimenti, ma anche, aspetto questo che marca una profonda differenza rispetto alle altre confessioni religiose (ma per alcuni aspetti lo apparenta all'ebraismo), tutte le questioni relative allo stato e alla capacità della persona, ai rapporti personali e patrimoniali tra coniugi, ai rapporti di parentela e ai connessi obblighi alimentari, alle donazioni e successioni,

Indipendentemente dalle differenti modalità di applicazione attuate negli Stati a maggioranza islamica (che possono essere molto varie), sono le fonti *shiaraitiche*⁷ poste alla base del modello di matrimonio e

hanno diritto di organizzarsi secondo i propri statuti, in quanto non contrastino con l'ordinamento giuridico italiano. I loro rapporti con lo Stato sono regolati per legge sulla base di intese con le relative rappresentanze». Per le confessioni che non hanno stipulato un'intesa con lo Stato, tuttavia, vige ancora la legge 1129 del 1929, rubricata *Legge sui culti ammessi*.

⁶ La nozione di statuto personale parte dalla contrapposizione tra due diversi principi giuridici: da un lato il principio della territorialità, dall'altro il principio della personalità della legge. Il principio della territorialità della legge impone che tutti i soggetti operanti in un certo territorio, a prescindere dalle loro caratteristiche individuali, siano sottoposti a una medesima autorità legislativa e che, in ossequio al principio di generalità della legge, situazioni identiche debbano ricevere il medesimo trattamento giuridico. Al contrario, il principio di personalità presuppone la possibilità che a stessi rapporti giuridici (per lo più di diritto privato) siano applicati trattamenti giuridici differenziati, in base alle caratteristiche personali dei soggetti coinvolti.

⁷ Nel lessico islamico e coranico la *sharia* è la "strada rivelata", e quindi la legge sacra, non elaborata dagli uomini ma imposta da Dio. La *sharia* è interpretata e sviluppata dal diritto islamico a partire dalle sue fonti canoniche, che sono il Corano e la sun-

di famiglia proposto dal diritto islamico⁸ recepite anche nella legislazione dei paesi più laici, ad assegnare alle donne una posizione di maggiore debolezza (rispetto alla celebrazione ma soprattutto rispetto allo scioglimento del matrimonio) e a presentare profili di potenziale conflittualità con valori e principi dell'ordinamento italiano.

E se il matrimonio cristiano si forma sul consenso iniziale delle parti in un rapporto negoziale bilaterale, che presuppone l'assoluta parità dell'uomo e della donna⁹, lo stesso non può dirsi per il matrimonio islamico, che parte dall'assunto della complementarità dell'uomo e della donna, negandone però in radice l'eguaglianza¹⁰. La negazione del principio di parità uomo-donna¹¹, il predominio della volontà dell'uomo

na, ricorrendo poi a strumenti supplementari che nell'insieme costituiscono i c.d. *usul al-fiqh*, "le radici del diritto".

⁸ Per un riferimento più ampio al diritto di famiglia islamico "tradizionale", cfr. E. CAMASSA, *Uguali e diverse: donne islamiche e diritto di famiglia*, in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, 2014, p. 194.

⁹ La parità di genere all'interno del matrimonio canonico è tutelata sotto due profili rilevanti: la libertà di scelta e lo sviluppo della relazione coniugale che, in quanto finalizzata alla salvezza spirituale e al bene dei coniugi (uomo e donna), raggiunge lo scopo per cui è costituita solo se si tutela l'effettività della parità – reciprocità della donazione coniugale. Il nuovo Codice di diritto Canonico ha infatti previsto che il matrimonio canonico è finalizzato al bene reciproco e pieno di entrambi i coniugi (il *bonum coniugum ex can. 1055 §1 CIC*) e che la relazionalità sessuale-coniugale deve essere compiuta *humano modo* (can. 1061 CIC) ossia nel pieno e reciproco rispetto (e quindi nella reciproca parità) anche sessuale.

¹⁰ Si è sentita così l'esigenza di approvare una *Dichiarazione Universale dei diritti umani nell'Islam*, che all'art. 19 prevede il diritto di ogni persona di sposarsi, formare una famiglia «in conformità alla propria religione, tradizione e cultura», in sostanziale contrapposizione con l'art. 16 della *Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo* che riconosce semplicemente il pari diritto di uomini e donne di sposarsi senza alcun riferimento a nazionalità religione e razza.

¹¹ È un dato di fatto che rispetto all'epoca pre-islamica il Corano abbia comportato un miglioramento, anche significativo, della condizione femminile, ma non si può negare che l'interpretazione e l'applicazione dei versetti nei quali si enuncia il principio che «gli uomini sono preposti alle donne, perché Dio ha prescelto alcuni esseri sugli altri e perché essi donano dei loro beni per mantenerle» (Corano IV, 34) o a quelli nei quali si afferma che esse hanno diritti equivalenti ai loro doveri, ma gli uomini hanno maggiori responsabilità, e «Tuttavia gli uomini sono un gradino più in alto, e Dio è potente e

nelle decisioni riguardanti in generale la famiglia e, più in particolare, l'educazione dei figli e l'amministrazione dei loro beni, la legittimazione del suo ruolo di correzione nei confronti di questi ultimi, per non parlare della previsione del matrimonio poligamico, e dell'istituto del ripudio, presentano oggettivamente i profili più problematici di compatibilità e di maggiore difficoltà nel riconoscimento di tali ipotesi di "differenziazione".

2. *Il melting pot¹² familiare: i matrimoni interreligiosi*

La convivenza sullo stesso territorio genera inevitabilmente scambi di conoscenze e nascita di rapporti tra soggetti di diversa appartenenza che, non infrequentemente, portano alla formazione di famiglie che decidono di ufficializzare il loro rapporto tramite il matrimonio, sia esso civile o religioso. Queste c.d. "coppie miste", possono essere tali sulla base di una serie di variabili: quella della nazionalità, quella culturale ed etnica, quella dell'appartenenza religiosa. Si tratta naturalmente di variabili che possono tra loro intersecarsi e sovrapporsi ma che hanno portato alla formazione di un numero ormai significativo di famiglie che sembrano essere divenute il vero laboratorio nel quale sperimentare le possibilità concrete dell'integrazione.

Le appartenenze religiose però, forse ancor più che quelle nazionali e culturali, hanno una doppia valenza: includente ed escludente. Si è parte e si condividono con gli altri i precetti religiosi alla base di quella comunità religiosa, ma allo stesso tempo, rispetto a chi non condivide la stessa appartenenza, si traccia un confine identitario forte. Testimonianza di questo è evidente nell'atteggiamento di diffidenza e di grande cautela, quando non di divieto che molte confessioni religiose manifestano

saggio» (Corano II, 228), siano stati ampiamente utilizzati per accentuare la posizione di subordinazione femminile, che pure in altre parti del Corano sembra notevolmente attenuata.

¹² Con il termine *melting pot*, che letteralmente significa "calderone, crogiuolo", si è soliti sottolineare come l'attuale assetto sociale porti alla commistione di elementi diversi (religiosi, culturali, etnici), con il risultato (talvolta più auspicato che raggiunto) di costruire una identità condivisa.

rispetto ai matrimoni interreligiosi, spesso affiancata e motivata da veri e propri impedimenti matrimoniali, che talvolta si limitano a sconsigliare, talora a vietare in termini assoluti, la celebrazione del matrimonio con appartenenti ad altre confessioni. Ogni confessione concretizza le proprie regole con modalità articolate e differenti, condizionate dalla concezione del matrimonio che è propria di quella specifica confessione, ma due elementi sembrano accomunarle: l'obiettivo di conservare e di ampliare la comunità attraverso matrimoni endo-religiosi che garantiscano la conservazione dell'identità religiosa degli individui ma soprattutto che i figli che nasceranno dalla coppia siano da questa educati seguendo i principi della confessione di appartenenza. In questa prospettiva il matrimonio misto può quindi essere visto come un pericolo sia per la fede del coniuge, che può per varie ragioni essere indotto ad abbracciare un'altra fede, che per i figli che saranno presumibilmente educati alla religione di uno solo dei genitori. Questo vale, seppure con molti e importanti distinguo e sfumature, per i cristiani, così come per gli ebrei e gli islamici. Si tratta di divieti che caratterizzano i sistemi giuridici religiosi e che non trovano riscontro nei sistemi giuridici secolari degli stati democratici, nei quali, in linea di massima la libertà matrimoniale non subisce limitazioni che non siano collegate con la capacità e la libertà di prestare un valido consenso. Analizzando le regole sulla base delle quali le confessioni disciplinano la questione dei matrimoni interreligiosi, emerge infatti un diverso grado di flessibilità e di apertura nei confronti dei fedeli di altre confessioni. All'interno del cristianesimo, hanno posizioni differenti le Chiese protestanti, per le quali questi matrimoni non sono oggetto di alcuna proibizione, mentre per la Chiesa cattolica e le chiese ortodosse i matrimoni interreligiosi e interconfessionali sono proibiti in via generale ma, con differenti modalità e cautele e con l'autorizzazione delle autorità ecclesiastiche¹³, possono essere ammessi.

Tuttavia, mentre nel Cristianesimo e nell'Ebraismo gli impedimenti ai matrimoni misti incidono allo stesso modo sulla libertà e capacità

¹³ In particolare, il diritto canonico prevede che per poter contrarre un matrimonio misto il fedele credente debba richiedere un apposito atto da parte della Chiesa cattolica che renda lecita nel caso specifico un'unione che altrimenti sarebbe illegittima. Tale atto si chiama dispensa e, nello specifico caso, è una dispensa per *disparitas cultus*.

matrimoniale tanto dell'uomo quanto della donna, nell'islam il genere determina una diversa disciplina giuridica della capacità matrimoniale. E se per le comunità ebraiche la proibizione dei matrimoni interreligiosi è assoluta, senza possibilità di eccezioni e senza distinzione di genere¹⁴, in quella islamica l'unione con il fedele di un'altra religione è consentito all'uomo, limitatamente alle donne cristiane o ebraiche, mentre è assolutamente vietato alle donne musulmane sposare un uomo non musulmano. Inoltre, nella prospettiva islamica, i figli hanno il diritto di essere educati nella religione di "grado superiore" e quindi nel caso che il matrimonio interreligioso venga sciolto, i figli devono essere affidati al genitore musulmano (padre o madre) affinché li cresca secondo i principi sciaraitici, oppure li affidi a chi possa farlo. Nelle sottrazioni internazionali di minori, in effetti, è spesso una figura femminile della famiglia paterna a occuparsi del minore sottratto.

Tale asimmetria di appartenenza religiosa può incidere paradossalmente sullo stesso matrimonio civile, laddove i nubendi siano un uomo non musulmano e una donna musulmana. Sebbene l'istituto del matrimonio civile si fondi sull'irrelevanza dell'appartenenza religiosa dei nubendi, sulla base dell'art. 116 del nostro Codice Civile,

Lo straniero che vuole contrarre matrimonio nello Stato deve presentare all'ufficiale dello stato civile una dichiarazione dell'autorità competente del proprio Paese, dalla quale risulti che giusta le leggi a cui è sottoposto nulla osta al matrimonio.

L'ostacolo sorge allorché i governi di alcuni Stati a maggioranza musulmana (anche di quelli considerati più "moderni" ad esempio il Marocco) si rifiutino di concedere tale nulla osta nel caso in cui la richiesta venga da una donna che intenda sposare un italiano, supposto quindi non musulmano. Il consolato per rilasciare il nulla osta alla celebrazione del matrimonio, anche solo civile, richiede la sottoscrizione da parte dell'uomo di una dichiarazione di conversione alla religione isla-

¹⁴ S. FERRARI, *Conclusioni su «Matrimoni e disparità di appartenenza religiosa»*, in *Annuario DiReCom*, 2, 2003, pp. 93-97.

mica, la *shahâda*¹⁵ (a causa del divieto per la donna musulmana di sposare un non musulmano, stabilito dalle norme sciaraitiche e recepito dalla legge dello stato). Quello che si richiede al soggetto non si risolve in un mero adempimento burocratico ma in un vero e proprio abbandono formale della propria fede e di una conversione all'Islam valida a tutti gli effetti. Non vi possono essere dubbi che tale impedimento¹⁶ si ponga in evidente contrasto con i principi di libertà religiosa e di eguaglianza sanciti, oltre che dalla Costituzione italiana, da numerosi atti internazionali in tema di tutela dei diritti dell'uomo, quali la *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, che riconoscono insieme al diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione, e al divieto di ogni discriminazione, il diritto di sposarsi e fondare una famiglia. In modo significativamente diverso la *Dichiarazione Universale dei diritti umani nell'Islam*¹⁷, all'art. 19 prevede il diritto di ogni persona di sposarsi, formare una famiglia «in conformità alla propria religione, tradizione e cultura», in sostanziale contrapposizione con l'art. 16 della *Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo* che riconosce semplicemente il pari diritto di uomini e donne di sposarsi senza alcun riferimento a nazionalità, religione e cultura.

L'intervento della giurisprudenza¹⁸ ha in realtà consentito di celebrare il matrimonio civile con una donna musulmana senza la dovuta documentazione e senza il “nulla osta” internazionale, in quanto la disparità di trattamento prevista dalla legislazione islamica è stata ritenuta in contrasto con il limite dell'ordine pubblico, anche se in tal modo il matrimonio civile così celebrato, sarà valido solo nell'ordinamento ita-

¹⁵ La *shahâda* è la professione di fede nell'islam, il primo e principale dei c.d. pilastri dell'islam, il cui testo recita: «non c'è altro dio all'infuori di Dio e Maometto è il suo profeta».

¹⁶ L'art. 27 della legge n. 218/1995 sottopone la capacità matrimoniale e le altre condizioni per contrarre matrimonio alla legge nazionale di ciascun nubendo al momento della celebrazione.

¹⁷ La Dichiarazione del 1981 alla lettera a) dell'art. 19 dispone che: «Ogni persona ha il diritto di sposarsi, per fondare una famiglia e crescere dei figli in conformità con la sua religione, tradizioni, cultura. Ognuno dei coniugi ha diritti e privilegi, così come obblighi, che sono stabiliti dalla Legge».

¹⁸ Cfr. *inter alia* G. SALMÈ, *Il multiculturalismo nella giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Questione Giustizia*, 1, 2017, pp. 233-238.

liano e non nel Paese d'origine della donna musulmana, ponendo quest'ultima e i suoi figli in una difficile posizione rispetto alla sua comunità di appartenenza, visto che i figli non sarebbero considerati legittimi.

Questo è solo uno dei tanti esempi di conflitti che possono sorgere e delle situazioni nelle quali sempre più spesso i giudici si troveranno a dover porre in essere, caso per caso, scelte nelle quali bilanciare il diritto a essere eguali con il diritto a essere diversi. Occorrerà allora sempre più spesso, ad esempio, scegliere e decidere se il riconoscimento dei figli immigrati nati da un secondo matrimonio, o il ricongiungimento, sia un'accettazione di fatto del matrimonio poligamico o serva invece a garantire al minore il fondamentale diritto a vivere con i genitori.

Dal momento che i matrimoni religiosi islamici non sortiscono effetti di diritto civile, non si può impedire che avvengano matrimoni poligamici anche in Italia: il reato della bigamia (art. 556 c.p.) richiede come elemento oggettivo l'aver contratto un matrimonio mentre, nel caso di un matrimonio celebrato con il solo rito musulmano, questo giuridicamente risulta inesistente perché improduttivo di qualsiasi effetto. Lo stesso vale per il ripudio o per le successioni ereditarie che, basate sulle norme sciaraitiche, penalizzano le donne in quanto tali. Si potrebbero però forse immaginare degli strumenti che, prima ancora del ricorso all'intervento dei giudici, permettano ai soggetti più deboli, le donne e i minori, di trovare nel nostro ordinamento quella protezione alla quale tutti hanno diritto senza distinzione di genere, cultura o religione.

3. Interpretazione ed evoluzione: il femminismo all'interno dei diritti religiosi

Se è vero che i diritti religiosi sono caratterizzati da una certa fissità, è altrettanto evidente come sia proprio su questo aspetto che sono da tempo molto attive numerose studiose, appartenenti a confessioni diverse, che si impegnano a diffondere e sostenere una lettura dei Testi in un'ottica di genere, mettendo in risalto il messaggio di eguaglianza in questi contenuti e a lungo negato dallo stesso assetto patriarcale che ha quasi sempre escluso le donne dal mondo del sapere e dalla conoscenza

e dall'interpretazione dei testi. Una lettura al femminile che nel corso degli anni è divenuta una presenza significativa nei diversi contesti religiosi, che cerca faticosamente di far convivere e rendere compatibili la tradizione e la modernità, agendo non contro le norme religiose ma in accordo con queste¹⁹, e di questa rinnovata presenza le più attive protagoniste sono sempre più spesso le giovani donne.

Anche in ambito più "politico", le donne in numerosi paesi islamici hanno svolto nell'ultimo ventennio un importante ruolo nel promuovere quella che è stata chiamata la "primavera araba"²⁰. Il fallimento di questi movimenti ha però in molti casi e per molti Paesi comportato un processo di reislamizzazione della società, del quale una parte ben visibile ha coinvolto le donne, reintroducendo obblighi relativi all'utilizzo di capi di abbigliamento che in modo parziale o totale le nascondano alla vista degli uomini. E se in questi Paesi la libertà per le donne di scegliere di coprire solo il capo o di velarsi totalmente indossando il *burka* o il *niqab* è spesso limitata da imposizioni familiari, sociali e talvolta anche legislative, la questione per le donne musulmane che vivono nei paesi occidentali si carica di altri significati. L'utilizzo del velo, in particolar modo nella sua declinazione integrale è, nel mondo occidentale, sia indossato che percepito in modo diverso, in un contesto nel quale la donna è considerata libera di mostrare il proprio corpo, un mondo nel quale l'abbigliamento diventa sinonimo di femminilità e di libertà, anche sessuale. Per molte giovani donne che vivono in Occidente in realtà la scelta di indossare il velo è un modo per riappropriarsi dell'islam in quanto identità religiosa e culturale, un modo che non le nasconde ma al contrario le rende visibili e riconoscibili per la loro appartenenza religiosa e che spesso non è vissuto come espressione di una tradizione nella quale molte donne non si riconoscono più.

Anche all'interno dell'ebraismo, che pure attraverso i *responsa* dei rabbini ha dimostrato soprattutto in materia di bioetica tutta la sua ca-

¹⁹ Per un'analisi dell'approccio di diverse confessioni religiose cfr. il numero monografico di *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, numero speciale (*Daimon*), 2018, dedicato a *Donne, diritti e religioni*.

²⁰ R. PEPICELLI, *Donne del mondo arabo in rivolta*, in A. PIRRI (a cura di), *Libeccio d'oltremare. Come il vento delle rivoluzioni del Nord Africa può cambiare l'occidente*, Roma, 2011, pp. 137-156.

pacità di evolversi e nel quale tradizionalmente è stato sempre riconosciuto il ruolo essenziale della donna in ambito soprattutto familiare²¹, le donne hanno fatto sentire la loro voce per una diversa interpretazione dei precetti religiosi che consenta di valorizzarne il ruolo nella perpetuazione dell'ebraismo, nella stabilità della famiglia e nell'educazione dei figli, ma in modo più compatibile con il mondo moderno.

Vi è da dire che al di là dei differenti ruoli e di alcune limitazioni, non si può non evidenziare come per molti aspetti il loro *status* è stato, anche in passato, di gran lunga migliore di quello di cui godevano le donne islamiche. Certo, le donne non possono leggere la Torah al tempio e non sono tenute a molti obblighi di preghiera che sono ritenuti di esclusiva competenza maschile, ma all'interno della famiglia è richiesto il loro consenso alla celebrazione del matrimonio, hanno diritto a essere tutelate in caso di scioglimento del matrimonio per effetto degli impegni assunti dal marito al momento del matrimonio e contenuti nella *ketubbàh*²², e se è diritto esclusivo del marito scrivere il *ghet*, il documento di divorzio, la donna ha il diritto ma non il dovere di accettarlo. A differenza del ripudio islamico che si configura come una manifestazione unilaterale di volontà dell'uomo, il divorzio nel diritto ebraico (una volta abbandonata l'antica pratica del ripudio) è divenuto un atto recettizio.

Sono state nel tempo proprio le istanze dei credenti, e delle credenti nel caso specifico, a spingere i diritti religiosi, seppur lentamente, a evolversi, anzi sarebbe più corretto dire "a essere meglio compresi": trattandosi di norme provenienti da Dio, in questa prospettiva, non è certo Lui che cambia idea, ma sono gli uomini che comprendono meglio ciò che Egli rivela sin dal principio.

²¹ Basti pensare che per il diritto ebraico sono le donne a trasmettere l'appartenenza all'ebraismo: è ebreo chi nasce da madre ebrea, secondo il principio di *matrilinearità*.

²² La *ketubbàh* è un documento che riporta gli obblighi finanziari assunti dal marito nei confronti della moglie in occasione del loro matrimonio: oneri che sono disciplinati dalla legge ebraica. La *ketubbàh* fu istituita a protezione della donna, per rendere all'uomo molto oneroso e complicato divorziare; difatti questo contratto obbliga il marito al pagamento di una forte somma. Si tratta di un elemento necessario la cui mancanza impedisce la conclusione del matrimonio.

Al fine di fornire esempi concreti verranno analizzati due casi paradigmatici di modifiche avvenute a seguito di nuove istanze sociali con riferimento alla parità di genere: una avvenuta all'interno dell'ordinamento confessionale, l'altra recepita invece da uno Stato a prevalenza islamica che decide di modificare il proprio assetto legislativo discostandosi, almeno in parte, dal diritto islamico tradizionale.

4. *Le donne e il divorzio nel diritto ebraico*

Come si diceva il ruolo della donna nel diritto ebraico è caratterizzato dalla sua valorizzazione nell'ambito della vita familiare, basato su un insieme di reciproci diritti e doveri che hanno l'obiettivo di salvaguardare l'armonia e la pace familiare²³. Se questa armonia non è più presente nel corso della vita familiare ed è impossibile ripristinarla è consentito divorziare, anche perché secondo una massima del Talmud «una donna è stata data per vivere, non per soffrire».

Un aspetto certamente critico relativamente al ruolo femminile all'interno del matrimonio è costituito però proprio dalle regole che disciplinano la procedura di divorzio.

Il diritto ebraico, ai fini dello scioglimento del vincolo coniugale, prescrive la redazione di un particolare documento da parte del marito (*ghet*) che lo deve volontariamente consegnare alla moglie²⁴. In questo documento, che deve essere redatto in forme solenni e minuziosamente codificate da norme religiose, vengono stabilite le condizioni del divorzio, che la donna può rifiutarsi di accettare e che se accetta possono configurare una forma e preconstituire le condizioni per un divorzio con-

²³ Tale obiettivo costituisce un riferimento costante anche per i rabbini che nel ruolo di decisori emettono *responsa*, indicazioni che vengono richieste per seguire un comportamento aderente ai precetti ebraici.

²⁴ La scrittura del documento (il *ghet*) avviene di fronte a tre rabbini che devono essere convinti dell'impossibilità di conciliazione della coppia, e dell'opportunità di sciogliere un legame di fatto oramai inesistente. Molte coppie di religione ebraica, per evitare problemi connessi alla concessione del *ghet* da parte del coniuge, firmano un contratto prematrimoniale nel quale si stabilisce che la donna possa ottenere il *ghet* quando le circostanze lo richiedano. Nello Stato di New York una legge impone la concessione del divorzio religioso prima dell'avvio del divorzio civile.

sensuale. Numerosi aspetti della disciplina *halachica* del divorzio possono però divenire gravemente discriminatori nei confronti della componente femminile del rapporto. Nonostante che sia teoricamente previsto come divorzio sostanzialmente consensuale, visto che l'uomo scrive il *ghet* ma la donna deve riceverlo, e può rifiutarsi di farlo, in assenza di *ghet*, a entrambi i coniugi è ugualmente preclusa la possibilità di contrarre un nuovo matrimonio religioso. La situazione cambia però con riguardo all'accesso agli istituti civilistici del matrimonio e della coabitazione, situazioni in cui emerge il carattere discriminatorio della disciplina. Qualora in assenza di *ghet*, una donna si risposasse civilmente o decidesse di coabitare con un altro uomo, questa commetterebbe adulterio e i figli della nuova relazione sarebbero considerati *mamzherim*²⁵. Al contrario, l'uomo che si risposasse civilmente o che coabitasse con un'altra donna non commetterebbe alcun adulterio e i figli nati da questa nuova relazione non patirebbero lo stigma sociale legato allo *status* di *mamzherim*. In sostanza, è come se il consenso della donna all'interno della procedura divorzile avesse minor valore rispetto a quello maschile²⁶; di questa situazione di forza è possibile che i mariti approfittino, costringendole spesso alla rinuncia dei diritti economici garantiti loro dalla disciplina statale, in cambio della concessione del tanto agognato *ghet*.

Il rifiuto o l'impossibilità del marito di rilasciare il *ghet* finiscono col produrre effetti molto negativi sullo *status* giuridico della moglie. In assenza di un valido documento di divorzio, la donna separata dal marito non può infatti liberarsi dal rapporto coniugale e non può contrarre un nuovo matrimonio religioso²⁷. La donna rischia in questo modo di trovarsi perennemente "incatenata" al proprio legame coniugale, non a

²⁵ Il termine *mamzer* indica una persona nata da una relazione proibita o discendente da tale persona; è la persona nata da adulterio tra donna ebrea coniugata e uomo ebreo non suo coniuge, o nata da incesto o che abbia una persona *mamzer* come genitore. Tale condizione incide anche sulla capacità matrimoniale del soggetto che non può contrarre matrimonio con un ebreo/a ma solo con un altro *mamzer*.

²⁶ L'ebraismo più conservatore giustifica questa sperequazione alla luce del fatto che il consenso maschile è un requisito sancito dalla Sacre Scritture, mentre il requisito del consenso femminile è di origine rabbinica.

²⁷ Per una esaustiva trattazione cfr. A.M. RABELLO, *Introduzione al diritto ebraico: fonti, matrimonio e divorzio, bioetica*, Torino, 2002.

caso il termine ebraico adoperato per descrivere la sua posizione è *agunah* (letteralmente: legata). Può trovarsi in tale situazione una donna il cui marito sia scomparso senza dare più sue notizie, o che sia presumibilmente morto ma la cui morte non sia stata accertata, o che si rifiuti di scrivere il *ghet* perché non accetta di porre termine al matrimonio, o che essendo malato di mente non sia giuridicamente capace di redigere il *ghet*.

Considerata la gravità delle implicazioni, la questione delle *agunot* è da sempre oggetto di attenzione da parte delle autorità rabbiniche. In particolare, il tema della coercibilità giudiziale del *ghet* risulta essere uno dei più discussi sia a livello teorico che giurisprudenziale. Anche per individuare i meccanismi che evitino il rischio che il *ghet* possa essere considerato *ghet meuseh*²⁸, ossia concesso per costrizione e dunque invalido.

Se in generale la “questione *agunot*” è molto rilevante all’interno di qualsiasi comunità ebraica del mondo, lo è ancor di più all’interno di un ordinamento, quale quello israeliano che, riconoscendo gli statuti personali, di fatto preclude alle coppie di fede ebraica la possibilità di contrarre matrimoni in forma civile. In Israele i tribunali rabbinici esercitano la giurisdizione esclusiva in materia di divorzio, e la maggior parte delle cause trattate riguardano proprio questa materia. Di norma, prima di irrogare una sanzione, il tribunale rabbinico emette un “decreto di raccomandazione” tramite il quale riconosce la sussistenza di una valida causa di divorzio e invita le parti a una cooperazione leale nel procedimento. Si tratta di un provvedimento che ha un valore morale piuttosto che giuridico e che ha il senso dell’invito a rispettare la legge ebraica.

Nel tempo le autorità religiose hanno dimostrato una crescente sensibilità sul tema, che ha indotto i tribunali rabbinici a elaborare una serie di strumenti giuridici da utilizzare per limitare lo squilibrio giuridico tra le parti del rapporto coniugale e limitare i casi nei quali la donna possa continuare contro la sua volontà a essere legata da un vincolo matrimoniale.

²⁸ Per un’approfondita analisi delle fonti cfr. S. FERRARI (a cura di), R. ALUFFI BECK-PECCOZ, A. FERRARI, A.M. RABELLO, *Il matrimonio. Diritto ebraico, canonico e islamico: un commento alle fonti*, Torino, 2006.

5. Il diritto islamico di famiglia fra tradizione e innovazione: il caso del Marocco

La narrazione che prevale nei media occidentali racconta il mondo arabo-islamico omogeneamente ancorato al passato, imprigionato da una religione che impedisce qualsiasi progresso e che nega alle donne ogni diritto. Una visione che a un esame più approfondito risulta quanto meno parziale, visto che di recente il mondo islamico è sempre più diversificato al suo interno e, attraversato da fermenti di rinnovamento che, quantomeno in alcuni contesti, vanno sempre più producendo profonde trasformazioni.

Le stesse norme religiose infatti si trovano, oggi così come avvenuto in passato, a essere applicate a realtà profondamente diverse, a interagire con tradizioni culturali differenti così che, come ha avuto modo di affermare Franco Cardini, «esiste una pluralità di Islam, che hanno coscienza dell'unità profonda che lega l'*umma* di tutti i credenti ma che al tempo stesso si sono sviluppati lungo la storia in forme e secondo caratteri diversi»²⁹. È necessario infatti avere presente che anche per gli stati che si definiscono islamici e dettino norme che si richiamano alla *sharia*, l'applicazione della legge religiosa non è mai automatica e uguale a sé stessa. Gli stati rileggono la legge islamica alla luce della propria realtà, adattandola e trasformando il diritto musulmano tradizionale o classico che dir si voglia, per farlo divenire il diritto di quel singolo stato.

Il Marocco, una monarchia costituzionale, costituisce con le sue riforme un caso certamente, emblematico: è uno dei più "liberali" tra i Paesi arabi, per quanto il suo sistema normativo risulti perennemente in bilico tra modernità e tradizione, tra continuità e cambiamento, tra l'adozione dei principi democratici (quelli, in sostanza, consacrati nelle Carte e nei documenti internazionali) e l'attaccamento alla centralità anche politica della religione islamica, religione ufficiale dello stato, secondo l'interpretazione della scuola malikita. Una commistione tra diritto e religione che emerge con tutta evidenza anche all'interno della Costituzione entrata in vigore nel 2011.

²⁹ F. CARDINI, *Europa e Islam: storia di un malinteso*, Roma-Bari, 2002, p. 2.

Un esempio concreto si può evidenziare nell'art. 19 della Cost. che, mentre afferma l'esigenza di rispettare l'eguaglianza di genere, ribadisce al tempo stesso l'inviolabilità dell'identità marocchina, così come definita dalla tradizione islamica. Nell'art. 19 Cost. si afferma infatti che «l'uomo e la donna godono dei diritti e delle libertà a carattere civile, politico, economico, sociale, culturale e ambientale», affermati nel Titolo II (*Libertés et droits fondamentaux*) della Carta nonché nelle Convenzioni e nei Patti internazionali debitamente ratificati ma con anche la previsione di un'apposita "Autorità per la parità e la lotta a tutte le forme di discriminazione". Continuando nella lettura del medesimo articolo si afferma però che la tutela di tali diritti e di tali libertà deve comunque accordarsi al «rispetto» di non meglio definite «costanti delle leggi del Regno marocchino» (*des constantes et des lois du Royaume*). Quelle stesse costanti che sono sempre state interpretate come indissolubilmente legate ai – e quindi inevitabilmente definite dai – principi tipicamente collegati alla religione islamica, di cui si è detto in precedenza.

In Marocco i movimenti femministi e la società civile hanno avuto un ruolo fondamentale nel mettere in moto le dinamiche riformatrici e di rinnovamento che hanno avuto come esito l'approvazione di importanti riforme. La più significativa è certamente quella del Codice di Famiglia del 2004, che ha sostituito il precedente Codice di Statuto Personale (*Mudawwana al-ahwal al-shakhṣiyya*) che era invece ispirato esclusivamente al diritto islamico.

Una riforma che ha segnato un grande passo avanti nel riconoscimento delle libertà e dei diritti delle donne. Il nuovo Codice di Famiglia marocchino (*Mudawwana al-'Usra*) regola le relazioni tra uomini e donne in maniera più equilibrata, ponendo i due coniugi allo stesso livello all'interno della famiglia (almeno da un punto di vista formale), ed è considerato uno dei più avanzati dell'area MENA (*Middle East and North Africa*). La principale innovazione del nuovo Codice è l'aver posto la famiglia sotto la responsabilità congiunta di entrambi i coniugi, abolendo l'obbligo di obbedienza della moglie al marito, innalzando l'età minima matrimoniale a diciotto anni per entrambi gli sposi, eliminando l'obbligo della tutela matrimoniale (*wali*) per le donne maggiorenni che possono quindi scegliere di contrarre un matrimonio in ma-

niera autonoma; Gli aspetti forse più innovativi riguardano però l'introduzione di una serie di limitazioni alla poligamia, che se pure teoricamente ammessa è divenuta nei fatti quasi impraticabile, e al ripudio, che non può più avvenire in maniera esclusivamente verbale ma deve seguire una precisa procedura giudiziaria affinché sia considerato legale³⁰. Si tratta infatti di istituti che essendo esplicitamente previsti all'interno del Corano, sono difficili da abolire in un paese in cui i principi religiosi sono saldamente radicati nella cultura e nella mentalità della popolazione e di un paese nel quale l'islam, oltre a essere praticato dal 98% della popolazione, è riconosciuto come religione ufficiale dello Stato nella Costituzione.

Innovativo anche l'ampliamento del diritto della donna di prendere l'iniziativa e ricorrere al tribunale per chiedere il divorzio.

Le riforme introdotte dal nuovo diritto di famiglia marocchino nascono dal confronto tra forze secolari e islamiste. Ma ciò che ha reso possibile il cambiamento è stato l'inserimento della riforma all'interno di una cornice islamica tramite il ricorso all'*ijtihad*, ossia lo sforzo ermeneutico dell'interpretazione delle fonti del diritto islamico, che ha permesso una lettura nuova e più moderna dei testi sacri dell'Islam. Le esponenti dei movimenti femministi tramite lo sforzo esegetico dell'*ijtihad*, hanno proposto nuove interpretazioni dei testi sacri, con l'obiettivo di riportare alla luce il reale messaggio coranico di uguaglianza fra tutti gli esseri umani, distorto per secoli e secoli da una lettura al maschile delle fonti coraniche, dimostrando che il vero ostacolo verso la parità di genere non sia l'Islam in sé ma l'interpretazione che di esso sono state fatte nel corso di vari secoli.

È indubbio che l'affermazione della parità di diritti *tout court* all'interno della società non può che entrare in contrasto con quei diritti che, anche storicamente, hanno sempre avuto un assetto patriarcale, tanto da essere considerati da parte della società, fonte e causa di discriminazione. Anche le norme antidiscriminatorie di matrice comunitaria in vigore

³⁰ Il re Mohammed VI, che era salito al trono nel 1999, aveva invitato la commissione incaricata di redigere il nuovo Codice di Famiglia a «ispirarsi ai disegni dell'Islam tollerante» ma allo stesso tempo aveva affermato: «non posso autorizzare ciò che Dio ha proibito, né vietare ciò che Egli ha autorizzato», sottolineando quindi come la riforma dovesse comunque garantire il rispetto formale dei principi sciaraitici.

in tutti i paesi europei, che hanno svolto un ruolo fondamentale nel parificare lo statuto giuridico di uomini e donne nell'ordinamento giuridico degli Stati, non possono svolgere la stessa funzione nel diritto delle confessioni religiose: come ha osservato Silvio Ferrari, infatti,

il legislatore ed il giudice statale sono apparsi riluttanti ad imporre il rispetto dell'uguaglianza di diritti e doveri senza distinzione di sesso all'interno delle comunità religiose perché essi sono consapevoli che iniziative di questo tipo sarebbero ritenute in contrasto con il principio di separazione tra Stato e religioni da un lato ed il diritto di libertà religiosa dall'altro³¹.

All'impermeabilità degli ordinamenti confessionali alle "intromissioni" di fonti di diritto esterne, siano esse leggi o sentenze, nazionali o sovranazionali, non si può che sottolineare la relativa permeabilità invece degli ordinamenti confessionali ai mutamenti sociali.

6. *Il faticoso cammino verso la parità*

Questi sono solo alcuni dei possibili e numerosi spunti di riflessione creati dall'intersezione tra genere, religione e diritto di famiglia, il cui reciproco rapporto è caratterizzato da (anche se a velocità diverse) una costante evoluzione. Tutto l'Occidente riconosce a partire dalla *Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo* una pari dignità senza distinzioni per ragioni di razza, religione o sesso, tuttavia solo relativamente di recente si possono registrare degli effettivi cambiamenti: politica, società ma anche religioni (ognuna con gli strumenti e i mezzi che sono loro propri) stanno cercando di ribadire l'importanza non solo della parità di genere sul piano teorico ma, soprattutto, pratico, a partire proprio dal luogo nel quale ognuno di noi cresce e sviluppa la propria cultura, ma anche la visione del mondo, dei rapporti, degli affetti: la famiglia.

Non si può d'altronde non prendere atto che non esiste un unico paradigma di parità o una sola strada verso l'emancipazione femminile.

³¹ S. FERRARI, *I diritti religiosi sono contro le donne?*, nel numero monografico di *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, numero speciale (*Daimon*), 2018, dedicato a *Donne, diritti e religioni*, p. 19.

Donne provenienti da culture diverse devono necessariamente affrontare problemi diversi e di conseguenza utilizzare strumenti differenti. Per questo non è possibile esportare ovunque il modello occidentale di femminismo, che potrebbe non essere adatto a certi contesti politici e culturali. Nei paesi con una forte tradizione religiosa che permea di sé anche le norme giuridiche degli stati, la strada verso l'uguaglianza di genere sembra poter passare attraverso una diversa lettura dei testi religiosi, come ci dimostrano le esperienze di tante femministe, islamiche, ebraiche e cristiane.

A ben pensarci, anche l'idea di Eva, nata dalla costola di Adamo, o il precetto paolino «donne, siate sottomesse ai vostri mariti», hanno letteralmente poco a che fare con la parità di genere e il principio di uguaglianza e sono stati nei secoli scorsi interpretati in senso diametralmente opposto a quello oggi pacificamente riconosciuto. La speranza è che il lavoro ermeneutico e di elaborazione che ha visto le religioni ebraica e cristiana abbandonare progressivamente tali concezioni, possa con il tempo espandersi anche all'interno dell'islam, per l'edificazione di una società che, dalla sua *cellula fondamentale*, la famiglia, fino alle istituzioni, possa dirsi effettivamente democratica e basata sul riconoscimento della pari dignità di tutte le sue componenti senza distinzioni di alcun genere.

PLURALISMO DEI MODELLI DI CONVIVENZA E DIRITTO ALLA GENITORIALITÀ

Teresa Pasquino

SOMMARIO: 1. *Premessa*. 2. *La disciplina interna in materia di coppie omosessuali*. 3. *Il diritto alla genitorialità nella giurisprudenza di merito*. 4. *La recente posizione delle Sezioni Unite della Suprema Corte*.

1. Premessa

Il tema delle convivenze e della loro possibile disciplina non costituisce una novità nel dibattito tra gli studiosi della materia; il fenomeno dei rapporti paraconiugali ha, infatti, da sempre interessato il diritto, in ragione dei mutamenti sociali che hanno inciso sulla struttura della famiglia, e ha dato luogo a una continua riflessione, culminata ormai in molte esperienze giuridiche nella elaborazione di una vera e propria disciplina normativa.

In una diversa impostazione, la questione della rilevanza del tema delle convivenze si è posta in termini in parte nuovi rispetto a quanto era emerso dal dibattito precedente, in considerazione della molteplicità dei significati che ha assunto il termine “convivenza” nella realtà sociale e, di riflesso, in quella giuridica¹.

Al fine di cogliere adeguatamente il senso di tali profonde trasformazioni, appare utile procedere partendo dall’esame del quadro normativo in materia così come delineato sul piano delle fonti europee e sovranazionali.

In tema di famiglia, l’art. 12² della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali prevede il diritto per

¹ Sui vari tipi di convivenza, v. da ultimo, M. TAMPONI, *Del convivere. La società post familiare*, Milano, 2019, p. 33.

² Art. 12 - Diritto al matrimonio. *Uomini e donne, in età matrimoniale, hanno il diritto di sposarsi e di fondare una famiglia secondo le leggi nazionali che regolano*

uomini e donne in età adulta di sposarsi e di fondare una famiglia secondo le leggi nazionali e, contemporaneamente, attribuisce rilevanza alle altre unioni attraverso disposizioni diverse, che tutelano la posizione del singolo e i suoi diritti, riconoscendo a ogni persona il diritto al rispetto della vita privata e familiare (art. 8).

Le Istituzioni comunitarie, pur non avendo una competenza diretta in tema di disciplina sostanziale del matrimonio e dei rapporti di convivenza, tuttavia, sono frequentemente intervenute sul tema³.

In tale contesto, la richiesta ha riguardato, alternativamente, l'eliminazione degli ostacoli frapposti al matrimonio di coppie omosessuali o l'introduzione di un istituto giuridico equivalente, garantendo pienamente diritti e vantaggi del matrimonio e consentendo la registrazione delle unioni⁴. D'altra parte, non è difficile rilevare che la maggioranza degli Stati membri si è effettivamente dotata di una legislazione specifica in tema di convivenze per mezzo di discipline *ad hoc* in cui sono state introdotte forme di contratti o di convivenze registrati da un'autorità pubblica al fine di consolidare il fenomeno⁵.

2. La disciplina interna in materia di coppie omosessuali

Nel nostro sistema, l'assetto definitivo della disciplina in materia si è conseguito con la l. n. 76 del 20 maggio 2016, dopo che la Corte eu-

l'esercizio di tale diritto. Ritiene, al riguardo, G. FERRANDO, *Diritto di famiglia*, Milano, 2017, p. 140, che la norma riconosce il diritto di sposarsi e, disgiuntamente, il diritto di costituire una famiglia.

³ È sufficiente rinviare, al riguardo, a V. SCALISI, «Famiglia» e «famiglie» in *Europa*, in *Riv. dir. civ.*, 2013, p. 21 ss.; F.D. BUSNELLI, M.C. VITUCCI, *Frantumi europei di famiglia*, in *Riv. dir. civ.*, 2013, p. 182 ss.

⁴ Cfr. Risoluzioni del Parlamento europeo dell'8 febbraio 1994 (A3 0028/94); 16 marzo 2000 (A5 0050/00); 4 settembre 2003 (A5 0281/03); 24 maggio 2012 (2012/2657/RSP). In Italia, oggi, v. la disciplina contenuta nella l. n. 76 del 20 maggio 2017.

⁵ Il primo Stato che ha introdotto una specifica disciplina in materia è la Danimarca (1989), seguita dalla Svezia (1994), dai Paesi Bassi (1997), dal Belgio (1998), da alcune comunità autonome della Spagna, dalla Francia (1999), dalla Germania (2001), dalla Finlandia (2001), dal Portogallo (2001), dal Lussemburgo (2004) e dal Regno Unito (2005).

ropea dei diritti dell'uomo aveva ribadito che, avendo le coppie omosessuali la stessa capacità di quelle eterosessuali, dovesse a loro essere riconosciuto analogo trattamento giuridico in ordine alla tutela della loro relazione⁶.

Con riferimento alla convivenza tra persone dello stesso sesso, prima della l. n. 76 del 2016, già la Corte costituzionale, con la sentenza n. 138 del 2010, aveva riconosciuto la necessità di dare accoglienza nel nostro sistema a istanze di tutela di diritti fondamentali – da ricondurre alla tutela delle formazioni sociali *ex art. 2 Cost.* – in cui far rientrare l'unione tra due persone dello stesso sesso che hanno il diritto di vivere liberamente la loro condizione di coppia. A tal riguardo è molto chiaro il Considerando n. 8 della sentenza citata ove si legge:

L'art. 2 Cost. dispone che la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale. Orbene, per formazione sociale deve intendersi ogni forma di comunità, semplice o complessa, idonea a consentire e favorire il libero sviluppo della persona nella vita di relazione, nel contesto di una valorizzazione del modello pluralistico. In tale nozione è da annoverare anche l'unione omosessuale, intesa come stabile convivenza tra due persone dello stesso sesso, cui spetta il diritto fondamentale di vivere liberamente una condizione di coppia, ottenendone – nei tempi, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge – il riconoscimento giuridico con i connessi diritti e doveri. Si deve escludere, tuttavia, che l'aspirazione a tale riconoscimento – che necessariamente postula una disciplina di carattere generale, finalizzata a regolare diritti e doveri dei componenti della coppia – possa essere realizzata soltanto attraverso una equiparazione delle unioni omosessuali al matrimonio. È sufficiente l'esame, anche non esaustivo, delle legislazioni dei Paesi che finora hanno riconosciuto le unioni suddette per verificare la diversità delle scelte operate. Ne deriva, dunque, che, nell'ambito applicativo dell'art. 2 Cost., spetta al Parlamento, nell'esercizio della sua piena discrezionalità, individuare le forme di garanzia e di riconoscimento per le unioni suddette, restando riservata alla Corte costituzionale la possibilità d'intervenire a tutela di specifiche situazioni (come è avvenuto per le convivenze *more uxorio*: sentenze n. 559 del 1989 e n. 404 del 1988). Può accadere, infatti, che, in rela-

⁶ Trattasi della sentenza del 21 luglio 2015, Causa *Oliari e altri contro Italia* (Ricorsi nn. 18766/11 e 36030/11).

zione ad ipotesi particolari, sia riscontrabile la necessità di un trattamento omogeneo tra la condizione della coppia coniugata e quella della coppia omosessuale, trattamento che questa Corte può garantire con il controllo di ragionevolezza.

E la Suprema Corte, con la citata sentenza n. 4184 del 2012⁷, richiamandosi a questo autorevole precedente, pur ritenendo inammissibile il matrimonio tra persone dello stesso sesso, ha indirettamente riconosciuto il diritto delle medesime di vivere liberamente la loro condizione di coppia e di adire il giudice ordinario perché, in specifiche situazioni, riconosca loro il medesimo trattamento riservato dalla legge alla coppia coniugata. Si legge infatti in motivazione:

a prescindere dall'intervento del legislatore in materia, quali titolari del diritto alla "vita familiare" e nell'esercizio del diritto inviolabile di vivere liberamente una condizione di coppia e del diritto alla tutela giurisdizionale di specifiche situazioni, le coppie omosessuali possono adire i giudici comuni per far valere, in presenza appunto di specifiche situazioni, il diritto ad un trattamento omogeneo a quello assicurato dalla legge alla coppia coniugata e, in tale sede, eventualmente sollevare le conferenti eccezioni di illegittimità costituzionale delle disposizioni di legge vigenti(...).

Tuttavia, nella nuova disciplina nessuna esplicita equiparazione è avvenuta tra l'atto di costituzione dell'unione civile e il matrimonio; nessuna pretesa di costituzione di qualche forma di filiazione è stata riconosciuta ai componenti la unione civile, con chiara negazione, dunque, dell'esistenza di un loro *diritto alla genitorialità*⁸; tanto, nonostante nella prassi giurisprudenziale numerosi casi fossero giunti già all'attenzione dei giudici di merito soprattutto sotto forma di domande volte a ottenere la trascrizione dell'atto di nascita di un figlio nato all'estero per mezzo di procreazione medicalmente assistita.

⁷ Citata in nt. n. 2.

⁸ Cfr. *amplius*, R. SENIGAGLIA, *Genitorialità tra biologia e volontà, tra fatto e diritto, essere e dover essere*, in *Eur. e dir. priv.*, 2017, p. 953 ss.; A. NICOLUSSI, *Famiglia e biodiritto civile*, in *Le parole del diritto. Scritti in onore di Carlo Castronovo*, Napoli, 2018, soprattutto p. 753 ss.

La questione più spinosa sul punto è, infatti, rappresentata dalle numerose istanze di genitorialità che, tuttora, provengono dalle coppie unite civilmente e che aprono questioni giuridiche delicatissime in quanto coinvolgono norme inderogabili e principi di ordine pubblico consolidati. Infatti, mentre nelle unioni civili formate da donne la questione è meno dirompente potendo una di esse generare ricorrendo alla fecondazione medicalmente assistita ed essere, dunque, sempre genitore biologico del nato, diversamente l'unione civile di due uomini deve necessariamente ricorrere alla maternità surrogata che nel nostro sistema è vietata e perseguita penalmente dall'art. 12, 6° comma, l. n. 40 del 2004.

3. Il diritto alla genitorialità nella giurisprudenza di merito

Al riguardo, è noto il *favor* da parte della giurisprudenza di merito⁹, orientata nel senso di ritenere come meritevole la pretesa di genitorialità da parte delle coppie omosessuali; orientamento, questo, supportato dal costante ricorso alla ricostruzione operata dalla giurisprudenza europea *in subiecta materia*, mediante il riferimento diretto alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo che, all'art. 8, tutela espressamente la vita privata e familiare.

Nelle motivazioni dei giudici di merito, infatti, si legge ormai di frequente che il giudice nazionale non possa esimersi dal richiamare i criteri interpretativi, individuati dalla Corte costituzionale con le sentenze 348 e 349 del 2007 e 317 del 2009¹⁰; pronunce, queste, con le quali la Consulta aveva rilevato come l'art. 117, 1 co., Cost. abbia operato un "rinvio mobile" alle disposizioni della CEDU e all'interpretazione che ne dà la Corte europea dei diritti dell'uomo, acquistando così essi titolo

⁹ Cfr., ad esempio, C. App. Torino, 29 ottobre 2014; C. App. Perugia, 7 agosto 2018; Trib. Roma, 11 maggio 2018; Trib. Bologna, 6 luglio 2018, tutte pubblicate in www.articolo29.it. Ampia trattazione della materia in A. VALONGO, *Nuove genitorialità nel diritto delle tecnologie riproduttive*, in *Quaderni di Diritto delle successioni e della famiglia*, 12/2017, p. 69 ss.

¹⁰ Si tratta delle famose sentenze C. cost. 24 ottobre 2007, nn. 348 e 349, edite e commentate, *inter alia*, su Forum costituzionale.it del 2007.

di fonti interposte, integrando in tal modo il parametro costituzionale di riferimento.

Seguendo questa impostazione, è stato sistematicamente ritenuto che spetta al giudice ordinario il compito di operare una “interpretazione convenzionalmente orientata” delle norme nazionali; e che, qualora questa via non fosse percorribile, il giudice dovrebbe sollevare la questione di legittimità costituzionale dinanzi alla Corte per contrasto con l’art. 117, 1° co. Cost.

La Corte costituzionale ha attribuito così ai giudici nazionali il dovere di “leggere” la norma nazionale muovendo verso un’interpretazione che sia conforme alle disposizioni della CEDU, così come interpretate dalla Corte di Strasburgo, dovendosi ritenere che

un incremento di tutela indotto dal dispiegarsi degli effetti della normativa CEDU certamente non viola gli articoli della Costituzione posti a garanzia degli stessi diritti; anzi, ne esplicita ed arricchisce il contenuto, alzando il livello di sviluppo complessivo dell’ordinamento nazionale nel settore dei diritti fondamentali (Punto 8 del Considerato in diritto, sentenza 317/2009) e nel rispetto del principio dell’ordine pubblico.

Quest’ultimo concetto, ai fini internazional-privatistici, si identifica con quello indicato con l’espressione “ordine pubblico internazionale” da intendersi come complesso di principi fondamentali caratterizzanti l’ordinamento interno in un determinato periodo storico e fondati su esigenze di garanzia comuni ai diversi ordinamenti, di tutela dei diritti fondamentali dell’uomo, sulla base di valori sia interni che esterni all’ordinamento purché accettati come patrimonio condiviso in una determinata comunità giuridica sovranazionale¹¹.

4. La recente posizione delle Sezioni Unite della Suprema Corte

Di recente, la questione del riconoscimento di un *diritto alla genitorialità* a favore della coppia omosessuale è giunta all’attenzione della

¹¹ Come evidenziato dalla Suprema Corte. Cfr. Cass. sez. III, 19405/2013; Cass. 26.04.2013 n. 10070 che richiama Cass. 06.12.2002 n. 17349 e Cass. 23.02.2006 n. 4040.

prima sezione civile della Corte di Cassazione, alla quale è stato sottoposto il caso esaminato dalla Corte d'Appello di Trento, che, nel febbraio 2017¹², aveva dato l'autorizzazione alla trascrizione in Italia dell'atto, firmato dalla Corte di Giustizia dell'Ontario, in cui veniva riconosciuta a una coppia di uomini la genitorialità di due minori nati in Canada per effetto di procreazione assistita con gestazione surrogata.

Per la complessità e la particolare rilevanza delle questioni, i giudici della prima sezione civile, con un'ordinanza del febbraio 2018¹³, trasmettevano gli atti al primo Presidente della Suprema Corte, affinché valutasse la trattazione del caso davanti alle Sezioni Unite le quali si sono espresse con la sentenza n. 12193 dell'8 maggio 2019¹⁴.

Dopo aver affrontato e risolto le numerose questioni di rito poste dal caso specifico, entrando *in medias res*, trattandosi del riconoscimento dell'efficacia di un provvedimento giurisdizionale straniero con il quale era stato accertato il rapporto di filiazione tra un minore nato all'estero e un cittadino italiano, i giudici di legittimità procedono inquadrando il caso a essi prospettato entro la cornice dei limiti dell'ordine pubblico, come richiesto dagli artt. 64 e ss. della legge n. 218 del 1995. A tal proposito, essi precisano che tale compatibilità

¹² C. App. Trento, 23 febbraio 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 1035 ss., con nota di G. CASABURI; cfr., altresì, G. CARDACI, *La trascrizione dell'atto di nascita straniero formato a seguito di gestazione per altri*, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2017, I, p. 1034 ss.

¹³ Non sono mancati i commenti anche a questa ordinanza: cfr. V. BARBA, *Note minime sull'ordine pubblico internazionale*; M. DOGLIOTTI, *Davanti alle sezioni unite della cassazione i "due padri" e l'ordine pubblico. Un'ordinanza di rimessione assai discutibile*, entrambi consultabili online sul sito www.articolo29.it.

¹⁴ Per un primo commento edito nel momento in cui si scrive, G. FERRANDO, *Maternità per sostituzione all'estero: le sezioni unite dichiarano inammissibile la trascrizione dell'atto di nascita. Un primo commento*, in *Fam. e Dir.*, 2019, 7, pp. 653 e ss.; G. CASABURI, *Le alterne vicende delle nuove forme di genitorialità nella giurisprudenza più recente* (nota a sentenza Cass., Sez. Un., 8 maggio 2019, n. 12193), in *Foro it.*, 2019, I, pp. 2003 e ss.; A. PALMA, *Maternità surrogata e "diritto ad essere genitori" dopo la sentenza delle sezioni Unite della Cassazione n. 12193 del 2019*, in *Salvis Juri-bus*, 18 luglio 2019. Affrontano il tema in correlazione con il principio dell'ordine pubblico A. SASSI, S. STEFANELLI, *Ordine pubblico differenziato e diritto allo stato di figlio nella g.p.a.*, in www.articolo29.it.

dev'essere valutata alla stregua non solo dei principi fondamentali della nostra Costituzione e di quelli consacrati nelle fonti internazionali e sovranazionali, ma anche del modo in cui gli stessi si sono incarnati nella disciplina ordinaria dei singoli istituti, nonché dell'interpretazione fornita dalla giurisprudenza costituzionale ed ordinaria, la cui opera di sintesi e ricomposizione dà forma a quel diritto vivente dal quale non può prescindere nella ricostruzione delle nozioni di ordine pubblico, quale insieme dei valori fondanti dell'ordinamento in un determinato momento storico.

Di particolare interesse, a questo punto del ragionamento seguito dalle Sezioni Unite, il passaggio motivazionale in cui si precisa a quale limite il concetto dell'ordine pubblico debba essere asservito per l'ingresso di provvedimenti esterni e, in controtendenza nei confronti dell'orientamento che sia le Corti europee sia talune corti italiane avevano espresso riguardo all'esistenza di *un diritto alla genitorialità tout court*, hanno precisato che

il limite che l'ordinamento nazionale pone all'ingresso di norme e provvedimenti stranieri, a protezione della sua coerenza interna, (...) non può ridursi ai soli valori condivisi dalla comunità internazionale, ma comprende anche principi e valori esclusivamente propri, purché fondamentali e (perciò) irrinunciabili.

E, poiché l'applicabilità del divieto della surrogazione di maternità di cui all'art. 12, 6° co., l. n. 40 del 19 febbraio 2004, è indubbiamente di ordine pubblico, stante la previsione della sanzione penale, hanno ulteriormente ribadito che

vengono qui in rilievo la dignità umana – costituzionalmente tutelata – della gestante e l'istituto dell'adozione, con il quale la surrogazione di maternità si pone oggettivamente in conflitto, perché soltanto a tale istituto, governato da regole particolari poste a tutela di tutti gli interessati, in primo luogo dei minori, e non al mero accordo delle parti, l'ordinamento affida la realizzazione di progetti di genitorialità priva di legami biologici con il nato¹⁵.

¹⁵ Sul concetto di ordine pubblico, accolto nella decisione in commento, v. G. PERLINGIERI, *Ordine pubblico e identità culturale. Luci e ombre nella recente pronuncia*

Rafforzando ulteriormente il cambio di rotta sul piano motivazionale delle decisioni, la Suprema Corte compie il passaggio decisivo per prendere le distanze dall'orientamento precedente ed esclude senza mezzi termini che il divieto di maternità surrogata si ponga in contrasto con l'interesse superiore del minore (c.d. *best interest of the child principle*), tutelato, tra gli altri, dall'art. 3 della Convenzione di New York sui diritti del fanciullo del 20 novembre 1989, resa esecutiva in Italia con legge 27 maggio 1991, n. 176; al contrario, ritenendo, invece,

che tale interesse si realizzi proprio attribuendo la maternità a colei che partorisce e affidando [...] all'istituto dell'adozione, realizzata con le garanzie proprie del procedimento giurisdizionale, piuttosto che al semplice accordo delle parti, la realizzazione di una genitorialità disgiunta dal legame biologico.

Dal che emerge il principio di diritto con cui le Sezioni Unite chiudono questa parte della vicenda:

Il riconoscimento dell'efficacia del provvedimento giurisdizionale straniero con cui sia stato accertato il rapporto di filiazione tra un minore nato all'estero mediante il ricorso alla maternità surrogata ed il genitore d'intenzione munito della cittadinanza italiana trova ostacolo nel divie-

delle Sezioni Unite in tema di c.d. maternità surrogata, in *Diritto delle successioni e della famiglia*, 2019, p. 337 e ss.; U. SALANITRO, *Quale ordine pubblico secondo le Sezioni Unite? Tra omogenitorialità e surrogazione, all'insegna della continuità*, consultabile sul sito www.giustiziacivile.com. Sul tema si rinvia anche a G. PERLINGIERI, G. ZARRA, *Ordine pubblico interno e internazionale tra caso concreto e sistema ordinamentale*, Napoli, 2019, riferite da A. PALMA, *op. cit.*, il quale riporta anche notizia di due ordinanze del Tribunale di Pordenone, 2 luglio 2018 e Tribunale di Bolzano, 3 gennaio 2019 (consultabili su www.articolo29.it), con cui è stata sollevata questione di legittimità costituzionale dell'art. 5 e dell'art. 12, commi 2, 9, 10 della legge n. 40 del 2004 che vietano la PMA alle coppie dello stesso sesso. L'Autore riferisce, altresì, che «Al riguardo con un comunicato del 18 giugno 2019 la Corte costituzionale, riunita in camera di consiglio per discutere le questioni sollevate dai Tribunali di Pordenone e di Bolzano sulla legittimità costituzionale della legge n. 40 del 2004 là dove vieta alle coppie omosessuali di accedere alle tecniche di procreazione medicalmente assistita, ha affermato che al termine della discussione le questioni sono state dichiarate non fondate. La Corte ha ritenuto che le disposizioni censurate non siano in contrasto con i principi costituzionali invocati dai due Tribunali» (A. PALMA, *op. cit.*, nt. n. 8).

to della surrogazione di maternità previsto dall'art. 12, comma sesto, della legge n. 40 del 2004, qualificabile come principio di ordine pubblico, in quanto posto a tutela di valori fondamentali, quali la dignità umana della gestante e l'istituto dell'adozione; la tutela di tali valori, non irragionevolmente ritenuti prevalenti sull'interesse del minore, nell'ambito di un bilanciamento effettuato direttamente dal legislatore, al quale il giudice non può sostituire la propria valutazione, non esclude peraltro la possibilità di conferire rilievo al rapporto genitoriale, mediante il ricorso ad altri strumenti giuridici, quali l'adozione in casi particolari, prevista dall'art. 44, comma primo, lett. d), della legge n. 184 del 1983.

In anni pregressi, già la Corte di Cassazione¹⁶ aveva statuito che tra principi e valori fondamentali potesse essere annoverato il divieto di maternità surrogata, il quale è assistito dalla sanzione penale a presidio della dignità della gestante. A giudizio della Corte, il bilanciamento era stato operato a monte dal legislatore, sicché al giudice, in caso di maternità surrogata, non resterebbe alcuna discrezionalità da esercitare in relazione al caso concreto; e così ragionando, in quella occasione la Suprema Corte ha negato ogni apertura nei confronti della pratica surrogativa e del riconoscimento dei provvedimenti stranieri accertanti lo *status filiationis* del minore. Il tutto perfettamente in linea con quanto desumibile anche dalla pronuncia della Corte costituzionale¹⁷ la quale ha affidato al giudice di merito il compito di bilanciare gli interessi da tutelare, sulla base della peculiarità del caso concreto, ma in conformità delle norme inderogabili.

Secondo questa impostazione, ferma restando la valutazione di contrarietà alla pratica di maternità surrogata per la evidente lesione della dignità della donna e per la mercificazione che ne deriverebbe del suo corpo, lo *status filiationis* conseguito in tal modo resta un atto contrario all'ordine pubblico.

Purtuttavia, in fatto di *status*, rimane attuale, seppure ancora controversa, in attesa di un'interpretazione evolutiva, la questione di riconoscere che una situazione giuridica soggettiva qual è appunto lo *status*, acquisita da una persona all'interno di uno Stato membro dell'Unione

¹⁶ Cass. 11 novembre 2014, n. 24001, in *Foro it.*, 2014, 1, pp. 3408 e ss.

¹⁷ Corte cost., 18 dicembre 2017, n. 272, in *Foro it.*, 2018, 1, pp. 7 e ss.; in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2018, 4, pp. 546 e ss.

europea, possa essere integralmente riconosciuta in altro Stato che non contempli quella situazione; di modo che, insieme al diritto di circolare liberamente all'interno del territorio europeo, circoli anche lo *status* della persona¹⁸.

¹⁸ Dettagliata ricostruzione delle motivazioni a sostegno della tesi in A. VALONGO, *op. ult. cit.*, p. 157-162, testo e note.

LE VIOLENZE MASCHILI CONTRO LE DONNE. TRA IMPUNITÀ E POPULISMO PENALE PUNITIVO

Maria (Milli) Virgilio

SOMMARIO: 1. *La produzione legislativa e la primazia del diritto penale.* 2. *La mancanza di riforme organiche.* 3. *Violenza di genere e violenza contro le donne.* 4. *Genere, norme e diritto penale speciale.* 5. *Genere, inasprimento sanzionatorio e populismo penale punitivo.* 6. *Il “coraggio” di denunciare.*

1. La produzione legislativa e la primazia del diritto penale

Se, nell’ambito del diritto declinato secondo il genere, affrontiamo il tema – più ristretto – del contrasto alle violenze maschili contro le donne, non possiamo che continuare a constatare la ormai perenne e irriducibile primazia del diritto penale, sia nell’esercizio del potere legislativo che in quello del potere giudiziario.

Per una verifica potrebbe essere sufficiente scorrere un elenco cronologico della produzione legislativa nazionale, selezionando le fonti che abbiano a oggetto la libertà femminile e i c.d. diritti delle donne¹. Ne risulta un evidente progressivo aumento di testi di natura penalistica, che si intensificano decisamente nelle ultime due legislature, la XVII e la XVIII.

L’analisi del contenuto delle modifiche legislative evidenzia alcune caratteristiche, che devono essere sottolineate.

Innanzitutto, se utilizziamo (ovviamente a posteriori) il criterio delle tre P della Convenzione di Istanbul 2011² – Prevenzione, Protezione,

¹ Ci si consenta di rinviare a M. VIRGILIO, *Cronologia di riferimenti normativi*, in *Studi sulla Questione Criminale*, n. 1-2/2019, *Le violenze maschili contro le donne. Strumentario*, p. 249.

² Convenzione di Istanbul 11 maggio 2011 “Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence”, ratificata dall’Italia con legge n. 77 del 27 giugno 2013.

Punizione – costateremo come la finalità di “Prevenzione” sia stata ben presente al legislatore dalla Costituente fino agli anni ’80. Furono gli anni della gloriosa legislazione emancipazionista, ispirata dai principi costituzionali di uguaglianza, parità e pari opportunità, volta a “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale” di cui all’art. 3, 2 comma, Cost., e culminata nella riforma del diritto di famiglia del 1975. Solo nel 1996 (il momento è segnato da una legge penale, la l. 15 febbraio 1996 n. 66, Norme contro la violenza sessuale) possiamo dire che fu portato a conclusione l’opera di “svecchiamento” delle norme più scopertamente patriarcali contenute nei vecchi testi codicistici. Là le donne non erano neppure nominate, perché erano considerate solo nella loro identità familiare: moglie, madre, figlia, sorella; oppure nella loro identità lavorativa: la lavoratrice; oppure la donna incinta o in stato di gravidanza o che ha partorito, la donna cioè identificata in forza della maternità.

Eppure, grazie all’adeguamento ai principi costituzionali, furono abrogati (almeno nello scritto della legge!) i capisaldi patriarcali: potestà patria e maritale, esclusione delle donne dai pubblici uffici, vistose differenze salariali, adulterio femminile, delitti per causa d’onore, ratto a fine di libidine, etc. Come motori di cambiamento consideriamo, in quegli anni, la riforma del diritto di famiglia (legge 19 maggio 1975 n. 151), lo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300), il divorzio (ma noi lo abbiamo chiamato scioglimento del matrimonio: legge 1° dicembre 1970 n. 898), la tutela delle lavoratrici madri (legge 30 dicembre 1971 n. 1204), i consultori familiari (legge 29 luglio 1975 n. 405), la parità fra uomo e donna in materia di lavoro (legge 9 dicembre 1977 n. 903), l’interruzione volontaria della gravidanza (legge 22 maggio 1978 n. 194), l’abrogazione della rilevanza penale della causa d’onore (legge 5 agosto 1981 n. 442), la rettificazione di attribuzione di sesso (legge 14 aprile 1982 n. 164).

Da allora le legislature si sono susseguite, ma lasciando ancora i vecchi testi codicistici come base di fondo del sistema, quella su cui vengono innestate le varie modifiche settoriali e parziali: codice penale del 1930, codice di procedura civile del 1940, codice civile del 1942 (a parte la riforma del codice di procedura penale nel 1988).

Si sono imposte parole nuove, nella cultura giuridica e nei testi normativi: genere, vittima, vulnerabilità, identità, orientamento sessuale, diritti umani, diritto antidiscriminatorio. Ma le categorie giuridiche degli anni Trenta resistono a costituire il fondamento del sistema giuridico: capacità, personalità, imputabilità, risarcimento, ecc.

La diagnosi spesso enunciata “Abbiamo in materia leggi buone; il problema è la loro applicazione” – chi non l’ha sentita pronunciare?! – sembra dover essere smentita proprio alla luce della lunga cronologia di interventi normativi delle ultime legislature, che sono numerosissimi, frammentati e spezzettati e soprattutto correttivi (a catena) di precedenti interventi. Non sfugge anche il recentissimo “Codice rosso” (la legge n. 69 del 19 luglio 2019, intitolata *Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*), che, appena entrato in vigore, è già soggetto a suggerimenti di modifica! Sono il segno di interventi frettolosi che evidentemente rispondono a logiche di politica legislativa mirata non ai contenuti e non al cambiamento, ma piuttosto ispirata al c.d. populismo³ e cioè alla ricerca del consenso elettorale: la produzione è prevalentemente in forma di decreti legge d’urgenza (quindi censurati in dottrina come incostituzionali, se in materia penale)⁴ ed è costantemente blindata dalla clausola finale di imposizione della regola di invarianza finanziaria, nonché affetta dalla commistione con le logiche di politiche securitarie (come si legge nelle relative relazioni alla legge).

Tale dimensione securitaria continua a gravare sulle linee di politiche criminale o legislative in genere⁵. La parola “sicurezza” ricorre nei testi e, anche, nei titoli delle leggi⁶, che si susseguono e che compren-

³ *Questione Giustizia* ha intitolato *Populismo e diritto* il n. 1/2019.

⁴ G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale - parte generale*, Bologna, 2019.

⁵ M. VIRGILIO, L. RE (a cura di), *Violenza contro le donne e politiche delle sicurezze*, 2016, *Discussioni online* di Jura gentium. Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale, <http://www.juragentium.org/forum/violenzadonne/index.html>.

⁶ Eloquenti i titoli delle leggi che si sono susseguite in materia: legge 23 aprile 2009, n. 38, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante *Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori*; legge 15 luglio 2009, n. 94, *Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*; legge 17 dicembre 2010, n. 217, conversio-

dono al loro interno anche talune specifiche norme che vengono ricondotte dal legislatore alla finalità di contrastare le violenze di genere⁷. Purtroppo l'inaccettabile protrarsi in tale ambito della mancata raccolta, istituzionale e sistematica, di dati statistici giudiziari, sanitari e sociali – che sarebbe indispensabile per costruire serie politiche di contrasto e è peraltro prescritta all'art. 11 della Convenzione di Istanbul – continua a fare da alibi per prospettazioni di comodo, allarmistiche e securitarie, in un nesso permanente con le ormai dominanti politiche populiste, volte a legittimare limitazioni delle libertà di tutti e di tutte.

Del resto, il c.d. “decreto sicurezza Salvini”⁸ si è fatto forte delle violenze contro le donne per imporre diniego e revoca della protezione internazionale in caso di reati di violenza, anche nelle fattispecie non aggravate e per accelerare il giudizio davanti alla Commissione per il richiedente con obbligo di lasciare immediatamente il territorio nazionale.

Nel settore delle relazioni familiari, non parliamo poi del pacchetto di proposte Pillon⁹, presentato nell'agosto 2018 e chiuso nel cassetto¹⁰ dal successivo Governo, che induceva le donne a restare dentro relazioni in cui subiscono violenza (con i figli che subiscono o assistono), così legittimando la violenza domestica. Anzi la violenza neppure era nominata (spacciata per conflittualità nella coppia!); quando era nominata, lo era solo con riferimento alle denunce false o infondate, accreditando lo stereotipo della donna mentitrice. In tal caso la sanzionava e le infliggeva un ordine di protezione, così scoraggiando le denunce delle donne, che anche cercando di proteggere i figli, sono esposte a vittimizzazione secondaria. Il figlio, in nome del principio di “bigenitorialità”, sarebbe

ne in legge, con modificazioni, del decreto legge 12 novembre 2010 n. 187 recante *Misure urgenti in materia di sicurezza*; decreto legge 16 agosto 2013 n. 93 recante *Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province*.

⁷ Vedi decreto legge n. 93/2013, ultimo citato alla nota precedente.

⁸ Decreto legge 4 ottobre 2018 n. 113, conv. con modif. in legge 1 dicembre 2018 n. 132.

⁹ D.d.l. S. n. 735/2018 e altri testi. Ne parliamo al passato, ma siamo certe di essere troppo... ottimiste!

¹⁰ Così dichiarò testualmente il 16 settembre 2019 la neo-Ministra delle pari opportunità e della famiglia.

stato obbligato a frequentare comunque il genitore violento. Il pacchetto era completato dalla non punibilità di chi non versasse il contributo al mantenimento e dall'aggiunta del requisito della sistematicità al delitto di maltrattamenti, che ne avrebbe resa ancor più ardua la prova.

Sul versante civilistico, le violenze maschili contro le donne stentano a emergere nell'ambito delle procedure contenziose di separazione, divorzio e cessazione di convivenze, ove la violenza viene posta in secondo piano, se non occultata, facendola diventare "conflittualità": probabilmente¹¹ le donne per porre fine al vissuto di violenza contro di loro preferiscono ricorrere alla giurisdizione civile e far cessare in forza di una sentenza civile la relazione e la convivenza con un uomo violento.

Eppure Governo (e Parlamento) continuano a muovere dal diritto penale, che è certamente il diritto dotato della più forte carica simbolica, ma è anche il più debole intrinsecamente quanto a capacità di incidere sui rapporti di potere. Lo è innanzitutto in generale per la sua caratteristica di esemplarità. E lo è ancor più nella specifica materia della violenza maschile contro le donne.

La legge penale infatti sposta radicalmente il fuoco dell'interesse dal piano generale e universale di tutte/i le/gli individue/i a quello della responsabilità personale del singolo soggetto; la penalizzazione di taluni comportamenti comporta necessariamente la criminalizzazione degli autori (peraltro selettivamente solo alcuni autori). E, in questa materia, si criminalizza non un estraneo, ma – se è vero che la violenza viene prevalentemente da vicino – un individuo in posizione di prossimità, se non di intimità.

In senso diametralmente opposto, il riconoscimento del carattere strutturale della violenza maschile contro le donne (presupposto ed evidenziato nel Preambolo della Convenzione di Istanbul 2011) condurrebbe a non privilegiare politiche di perseguimento degli aggressori. Tutta la linea segnata dalla Convenzione di Istanbul spinge verso interventi non solo di tipo penalistico: la Punizione è solo una delle tre P, che caratterizzano gli obiettivi dello strumento convenzionale; invece Protezione e Prevenzione comporterebbero che le iniziative pubbliche e

¹¹ Non sono ancora noti i risultati sulla analisi in corso presso il Tribunale civile di Bologna sulle sentenze contenziose depositate nell'anno 2016 per separazione e divorzio al fine di indagare la emersione e la rilevanza in giudizio di atti di violenza.

private siano focalizzate sulla logica di creare uguaglianza e superare le discriminazioni. Eppure la politica legislativa interna riconferma la primazia del diritto penale, chiamato a risolvere problemi di natura strutturale, prospettati come emergenziali¹².

2. *La mancanza di riforme organiche*

Altra caratteristica dominante di tale produzione legislativa è la mancanza di riforme organiche, o quantomeno dedicate esclusivamente al contrasto della violenza. Paradossalmente, dalla riforma penale della violenza sessuale del 1996, per trovare una legge contenente disposizioni dedicate esclusivamente a questa materia, dobbiamo arrivare fino alla legge n. 69/2019, soprannominata “Codice rosso”, così indicando l’urgenza e la priorità dell’intervento, mutuando il linguaggio adottato in materia sanitaria. Ma si tratta pur sempre anche in questo caso di una legge in materia penale.

Va tuttavia segnalata una sorta di eccezione nel 2001, quando l’intervento statale in tema di violenza maschile contro le donne (fino a quel momento esclusivamente di natura penale) riuscì a elaborare un testo specifico, collocabile nella logica della P di “Protezione”, che, superando innovativamente i confini penalistici, approdò alle «misure contro la violenza nelle relazioni familiari» (l. 4 aprile 2001 n. 154, subito ritoccata con l. 06.11.2003 n. 304), quelle che, finalmente prevedendo gli ordini di protezione del giudice (anche) civile, ampliarono e migliorarono significativamente lo strumentario giuridico di protezione contro la violenza. Sull’esempio delle esperienze che da tempo erano

¹² Esempio: per giustificare le circostanze straordinarie di necessità e urgenza previste dalla Costituzione come condizioni necessarie per emanare decreti con forza di legge, il Governo non ha portato alcun dato giustificativo del decreto legge n. 93/2013, c.d. contro il femminicidio, ma si è limitato a enunciare il “susseguirsi di eventi di gravissima efferatezza in danno di donne” traendo da ciò un “conseguente” “allarme sociale” che, a sua volta, ha reso necessario “inasprire per finalità dissuasive, il trattamento punitivo per gli autori”.

già maturate negli ordinamenti di altri paesi¹³ fu possibile che il giudice civile e quello penale, in via cautelare e d'urgenza, secondo le proprie rispettive competenze, disponessero l'ordine di allontanamento dalla casa familiare e il divieto di avvicinamento del violento, prevedendo anche a suo carico un assegno di mantenimento.

Alla frammentazione contribuisce anche un altro fattore, e cioè l'incalzare delle convenzioni sovranazionali sia dell'ONU sia del Consiglio d'Europa, nonché di direttive dell'Unione europea (queste ultime a tutela non solo delle donne, ma di tutte le vittime di tutti i reati)¹⁴ che esigono di essere applicate in ogni ordinamento interno, imponendo di legiferare le conseguenti modifiche di attuazione (con la minaccia, in taluni casi, dell'inflizione di sanzioni pecuniarie allo Stato).

La mancanza di interventi organici viene, in parte, supplita dalla iniziativa legislativa di competenza regionale, con la produzione di leggi-quadro¹⁵. Linee guida e protocolli nazionali mirano invece a regolare l'azione di operatori sanitari, medico-forensi, psicologi minorili. Nel frattempo, a livello locale, istituzioni, ordini professionali e associazioni (di donne e non) si propongono di "lavorare in rete", autoregolandosi con protocolli di intervento operativo. Momenti di formazione, volti a specializzare e professionalizzare gli operatori, vengono promossi, soprattutto a livello locale, ma anche regionale e talora nazionale¹⁶. Ora il Codice Rosso ha introdotto (art. 5) obblighi formativi per gli operatori di polizia, ma senza stanziare le necessarie risorse (sempre nella logica della invarianza finanziaria).

Infine, quando si affronta il tema della portata delle norme giuridiche, occorre non limitarsi all'analisi del testo scritto nelle carte, ma accompagnarla con l'indagine sulla concreta realtà dei fatti viventi; dun-

¹³ La prima fu legge federale USA, *Violence Against Women Act* 1994, seguita dall'inglese *Family Law Act* 1996.

¹⁴ "Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato", cui l'Italia si è adeguata con il d.lgs. n. 212/2015.

¹⁵ Un valido quadro di sintesi lo troviamo in M. MERELLI, *Diritti contro la violenza. Le leggi regionali sulla violenza. Analisi comparata*, a cura di WE World, in www.weworld.it, febbraio 2015.

¹⁶ Il recentissimo sito viva.cnr.it è il più documentato sugli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.

que occorre considerare gli effetti sia della pratica dei processi (tutti, civili e penali) sia degli interventi giurisprudenziali. In materia il panorama nazionale non è affatto omogeneo quanto alla prassi dei nuovi istituti giuridici, perché risulta tuttora frammentato tra realtà locali assai differenziate. È la cosiddetta “macchia di leopardo” interpretativa e applicativa: l’ammonimento questorile allo stalker (art. 9 legge n. 11/2009) è quasi inapplicato in alcune provincie; così pure la misura dell’allontanamento del perpetratore di violenza dalla abitazione della vittima o il divieto di avvicinamento (previste parallelamente agli artt. 282 bis c.p.p. e 384 bis c.p.c.) in alcuni tribunali non sono neppure applicate, oppure è utilizzata solo una delle due misure, o quella penale o quella civile.

3. *Violenza di genere e violenza contro le donne*

Si aggiunga un diffuso problema di corretto uso del linguaggio definitorio. Riscontriamo una costante oscillazione concettuale e linguistica, in forza del fatto che talune dizioni vengono usate alternativamente, come fossero equivalenti: violenza di genere, violenza domestica, violenza contro le donne, violenza sulle donne, violenza nei confronti delle donne, violenza nelle relazioni affettive o di intimità. Anzi talora la dizione violenza sessuale e quella di *stalking* vengono assunte come sintesi terminologica del fenomeno.

Due sono oggi i principali testi sovranazionali di riferimento sul tema rispetto al nostro ordinamento giuridico: quello adottato dal Consiglio d’Europa, la Convenzione di Istanbul 11 maggio 2011 *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*, ratificata dall’Italia con l. n. 77/2013, e quello dell’Unione europea, e cioè la Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 che istituisce *Norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato*, cui l’Italia si è adeguata con il d.lgs. n. 212/2015.

È nella Convenzione di Istanbul 2011 del Consiglio d’Europa che troviamo all’art. 3 alcune importanti definizioni. Con l’espressione «violenza contro le donne»

si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata.

Poi la norma precisa che “con il termine genere ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini”.

Infine la Convenzione – sempre all’art. 3 – definisce la «violenza contro le donne basata sul genere», che «designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato», nonché la «violenza domestica» che «designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima».

Diversa è la scelta definitoria praticata da parte dell’Unione europea. Infatti la Direttiva 2012/29/UE, che – si noti – è riferita a tutte le vittime di tutti i reati, ha adottato una ulteriore e diversa concettualizzazione, quella di «violenza di genere», che è costruita con riferimento alla persona e alla vittima, e dunque non solo alle donne:

Per violenza di genere s’intende la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere.

Purtroppo la ricaduta di tali diverse ottiche sulla nostra legislazione – ma anche sul linguaggio – ha provocato la mancanza di chiarezza sulle destinatarie (o sui destinatari) degli interventi normativi, perché la categoria della “violenza di genere” non comprende solo le donne: la possono subire anche soggetti di genere maschile. Per esempio anche un uomo può subire violenza sessuale da un altro uomo. Conseguentemente non appare chiaro a quale genere di destinatari le modifiche legislative intendano riferirsi e neppure se la strumentazione giuridica (quasi esclusivamente di genere neutro) sia stata predisposta effettivamente

con l'obiettivo di prevenire e contrastare unicamente la violenza (di genere, basata sul genere) contro le donne, come spesso vediamo mediaticamente e infondatamente proclamato.

Al contrario, l'espressione "violenze maschili contro le donne" indica chiaramente chi perpetra e chi subisce danno e sofferenza.

4. *Genere, norme e diritto penale speciale*

Nonostante il ripetuto riferimento al "genere" nel linguaggio comune e – più di recente – giuridico, anche nei titoli delle leggi¹⁷, la scelta di politica legislativa interna finora praticata esclude norme declinate secondo il genere. È significativo il caso del femminicidio. La parola è ormai entrata nel linguaggio comune¹⁸, ma il delitto di femminicidio (o femicidio) non si è tradotto in legge, nonostante la comparazione con alcuni ordinamenti sudamericani che hanno previsto un delitto specifico nel caso in cui la persona offesa sia una donna¹⁹. Peraltro il nuovo lemma non ha prodotto nessuna definizione condivisa, con il risultato che i dati statistici, raccolti dalle varie istituzioni che operano in questo campo²⁰, non rispondono a criteri uniformi e, quindi, sono incerti e di scarsa utilizzabilità.

Insomma mancano nel nostro sistema di diritto criminale le politiche legislative di genere. Del resto anche nel settore del diritto civile e amministrativo – tolti i riferimenti alla capacità riproduttiva della don-

¹⁷ Alla "violenza di genere" era intitolato il d.l. n. 93/2013, con la relativa legge di conversione n. 119/2013, recante: «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province», cioè la legge c.d. «sul femminicidio», come viene comunemente identificata la prima parte di tale eterogeneo testo legislativo. E oggi il Codice Rosso affianca la violenza domestica a quella "di genere".

¹⁸ Ne ha dato atto il 28 giugno 2013 l'Accademia della Crusca, in una consulenza linguistica, pubblicata nel sito www.accademiadellacrusca.it.

¹⁹ Per un'analisi comparata E. CORN, *Il femminicidio come fattispecie penale: storia, comparazione, prospettive*, Napoli, 2017 e F. MACRÌ, *Femicidio e tutela penale di genere*, Torino, 2018.

²⁰ Casa delle donne di Bologna, Udi, Ministero Giustizia, Ministero interni, Eures...

na/madre ed eccettuate le normative specifiche per la donna lavoratrice – imperano soggetti neutri: genitori, coniugi, figli, etc.²¹.

Il “Codice Rosso” si è cimentato in un tentativo di inquadramento della materia, quando ha dovuto identificare quali delitti corrispondono alla intitolazione della legge (“vittime di violenza domestica e di genere”) al fine di sottoporli tutti alla medesima disciplina processuale di nuova creazione. Pertanto li ha raccolti in un elenco che comprende:

- maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.);
- violenza sessuale, aggravata e di gruppo (artt. 609-bis, 609-ter 609-
quater, 609-quinquies, e 609-octies c.p.
- atti sessuali con minorenne (art. 609-
quater c.p.);
- corruzione di minorenne (art. 609-
quinquies c.p.);
- atti persecutori (art. 612-bis c.p.);
- diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (art. 612-
ter c.p.);
- lesioni personali aggravate e deformazione dell’aspetto della persona
mediante lesioni permanenti al viso (art. 582 e 583-
quinquies, ag-
gravate ai sensi dell’art. 576, primo comma, nn. 2, 5 e 5.1 e ai sensi
dell’art. 577, primo comma n. 1 e secondo comma).

Tale elencazione dei delitti, tuttavia, ha escluso sia le nuove fattispecie che la legge stessa aveva appena introdotto (matrimonio forzato, sfregio permanente al viso, violazione dell’ordine di allontanamento, tranne il c.d. “revenge porn” dell’art. 612 ter c.p.) sia tutte le ben più numerose fattispecie di reato in cui – secondo le correnti elaborazioni in materia – possono tradursi gli atti di violenza fisica, psicologica, sessuale e economica²².

È un dato incontrovertibile che nel nostro sistema penale abbiamo solo norme neutre; fanno eccezione le mutilazioni genitali femminili e le norme sull’interruzione di gravidanza. Il fenomeno è alquanto evidente, alla luce del criterio di universalità dei diritti che presiede tale ambito. Con termini come “chiunque”, “taluno” (...) sono identificati

²¹ In tema E. IORIATTI FERRARI, *Linguaggio giuridico e genere*, in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, 2016.

²² M. VIRGILIO, *Raccolta di materiali*, in B. PEZZINI, A. LORENZETTI (a cura di), *Violenza di genere: profili giuridici e psicosociali*, Appendice I, Torino, 2020, di prossima pubblicazione.

autore e soggetto passivo delle varie condotte descritte e sanzionate dalle varie fattispecie. La norma che punisce la violenza sessuale (art. 609 bis) è chiara nel suo prescindere dal genere. Né possiamo considerare come norme declinate secondo il genere quelle norme che usualmente vengono individuate come tipiche della cassetta degli atti penalistici: né i maltrattamenti (che si riferiscono alle relazioni familiari, ma comprendono anche quelle scolastiche, educative, lavorative, sportive) né gli atti persecutori (che comprendono anche le molestie condominiali e quelle professionali).

Il modello complessivamente emergente è quello di un diritto neutro, così neutro rispetto al genere, che nella legge penale perfino la donna in stato di gravidanza è stata nominata come “persona” in stato di gravidanza²³!

Tale diritto neutro è caratterizzato dalla “specialità”. È contraddittorio cioè dal fatto che molti istituti, sostanziali e soprattutto processuali, si presentano come eccezione alle regole generali valevoli per tutti i soggetti. Tale caratteristica li pone sovente in tensione con il principio del garantismo. Ci riferiamo ai vari istituti c.d. di “tutela” (che vanno dall’audizione protetta con il vetrospecchio agli obblighi informativi nei confronti della parte offesa, per esempio sulla prossima scarcerazione del violento). Trattasi di misure particolari di protezione e di tutela, che non presentano alcuna connotazione di genere e che hanno portata generale, posto che avvantaggiano le parti offese in generale, di qualunque genere esse siano.

Tali norme sono – in verità – entrate nel nostro ordinamento in forza degli obblighi internazionali cui l’Italia deve adempiere, per la valorizzazione processuale delle vittime di reato (di qualsiasi genere e per qualsiasi reato) e dei loro diritti, nonché dell’assistenza e protezione loro e dei loro familiari. La ricaduta è certamente positiva, perché tali obblighi generali di informazione e comunicazione mirano a soddisfare una esigenza assai sentita in materia e cioè a fornire a chi ha subito violenza (se a essa non soccombe con esiti letali: le “sopravvissute” alla violenza) l’opportunità di valutare personalmente il rischio della propria esposizione a pericolo, nei casi in cui, per esempio, cessi la perma-

²³ Art. 61, n. 11 quinquies c.p.

nenza in carcere del violento (o sia revocata la misura dell'allontanamento, etc.).

Sono per lo più strumenti che erano già previsti nell'ordinamento, ma riferiti ai c.d. soggetti deboli: minori, disabili, anziani. Ora la loro applicazione è estesa e ampliata. Sono norme "di favore", quanto alla loro portata, che agevolano la parte offesa; tuttavia presentano anche l'aspetto negativo di mettere in risalto la caratteristica di chi viene avvantaggiato come soggetto bisognoso di tutela particolare; dunque costruiscono uno statuto di "vittima", che finisce per gravare a sfavore della/del destinatario/a del trattamento particolare e privilegiato. Tali interventi legislativi, consistendo in norme speciali e particolari a tutela di soggetti ritenuti deboli/vulnerabili (o più correttamente, "vittime con esigenze specifiche di protezione", come si esprime la direttiva 2012/29/UE), confliggono proprio con le istanze egualitarie che quella specialità vorrebbero rifiutare. Anzi, nel caso delle donne, finiscono per risolversi a loro sfavore, perché in definitiva il trattamento privilegiato e derogatorio risulta discriminatorio e la qualificazione di "vulnerabilità" ne accentua lo stato di "vittima" contrastante con la affermazione del riconoscimento di identità e responsabilità soggettiva piena.

5. Genere, inasprimento sanzionatorio e populismo penale punitivo

Sotto il profilo contenutistico, la tendenza all'inasprimento sanzionatorio costituisce la connotazione più vistosa della legislazione penalistica in vari settori. Ma è particolarmente accentuata nel settore che qui ci occupa. Anzi costituisce un campo di applicazione esemplare di quello che oggi viene identificato come populismo penale punitivo²⁴, così contribuendo a rafforzarlo.

Per una verifica dell'assunto, possiamo partire a ritroso dalla legislazione più recente (appunto "a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere"). Tecnicamente l'obbiettivo è realizzato sia con l'au-

²⁴ Tra i primi studiosi a essersi occupati di questo tema S. ANASTASIA, M. ANSELMINI, D. FALCINELLI, *Populismo penale. Una prospettiva italiana*, Padova, 2015.

mento esplicito delle pene edittali, nei minimi e nei massimi, sia con la previsione di aggravanti anche a effetto autonomo.

Nella medesima direzione si collocano la creazione di nuove fattispecie penali e l'aumento delle procedibilità d'ufficio dei delitti; infine, sono stati incentivati istituti (allontanamento, divieto di avvicinamento e ammonimento questorile) che già erano entrati positivamente nell'ordinamento, ma ora sono svincolati dalla richiesta, dal consenso o dal parere di chi le violenze subisce: così viene purtroppo forzata l'originale impostazione a iniziativa di parte, minando l'autodeterminazione soggettiva.

Da ultimo il Codice rosso ha aggiunto (agli altri strumenti volti ad accelerare i tempi processuali e evitare stasi²⁵, nonché favorire tempestività nell'adozione di misure di protezione ed effettività di intervento, come l'obbligo per la Polizia Giudiziaria di riferire senza ritardo la notizia di reato e di porre subito a disposizione del Pubblico Ministero la documentazione raccolta) un discusso²⁶ obbligo posto in capo al Pubblico Ministero di assumere informazioni dalla persona offesa entro tre giorni dalla iscrizione della notizia. Quasi tutte le procure²⁷ hanno adottato disposizioni locali di attuazione e molte a lor volta hanno subito delegato alla polizia giudiziaria tale obbligo che grava comunque sulla persona offesa, privata di ogni possibilità di scelta rispetto a come evitare quello che potrebbe assumere il peso di un... accanimento investigativo e di una vittimizzazione secondaria della persona offesa, costretta a reiterare dichiarazioni già rese.

A ben vedere la politica dell'inasprimento sanzionatorio non è nuova, anzi costituisce un dato di continuità dell'ordinamento a contrasto della violenza. Già nel 1996 – in occasione dell'approvazione della leg-

²⁵ Già la l. n. 119/2013 aveva modificato l'art. 132 Disp. Att. c.p.p., prevedendo, nella formazione dei ruoli d'udienza e nella trattazione dei processi, la priorità assoluta per i delitti di maltrattamenti, violenza sessuale e atti persecutori.

²⁶ Le critiche sono state subito formulate dal Consiglio Superiore della Magistratura nel suo *Parere 8 maggio 2019*. Si teme il forte impatto sulla organizzazione delle attività requirenti e si censura l'aver espropriato il PM dello scegliere la propria strategia investigativa, del decidere l'opportunità dell'adempimento e la sua tempistica, del valutare l'urgenza del singolo caso senza sottostare a presunzioni di urgenza.

²⁷ Le più note sono quelle della Procura di Tivoli, pubblicate nel sito www.procura.tivoli.giustizia.it; vedi anche Roma e Bologna, ai rispettivi siti.

ge n. 66 contro la violenza sessuale²⁸ – era stato proprio l’aumento delle pene per il delitto di violenza sessuale a rappresentare la chiave di volta dell’intervento statale, perché fu il nodo che seppe comporre quella trasversalità parlamentare che era indispensabile per raggiungerne l’approvazione; eppure, inizialmente e per lungo tempo – durante il ventennio dei lavori preparatori –, l’innalzamento non era affatto previsto e neppure era stato ipotizzato. Allora l’istanza di penalità fu risolutiva e valse a far ritenere prioritaria (rispetto a ogni altra istanza o contenuto) la volontà di legiferare, raggiungendo comunque l’accordo su un testo. Fu in tale clima che si poté arrivare alla mediazione/compromesso sulla questione per tanti anni controversa – e discussa dentro e fuori il Parlamento – della procedibilità d’ufficio. In effetti, pur essendo rimasta l’affermazione formale della regola della procedibilità a querela (sempre irrevocabile, come era già nel Codice penale del 1930), furono talmente aumentati i casi di procedibilità d’ufficio, palesemente lesiva del principio di autodeterminazione, che da eccezionali diventarono, in sostanza, la regola effettiva. Tale situazione oggi è ulteriormente confermata dall’incremento dei casi di procedibilità d’ufficio introdotti dal Codice rosso per gli atti sessuali con minorenni disciplinati dall’art. 609 quarter c.p.

Anche la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio (2018), pur tentata dalla procedibilità d’ufficio come regola, vi aveva rinunciato, facendo prevalere l’esigenza pubblica di evitare indagini investigative e giudiziarie che poggino su una vittima non collaborante; l’approdo consigliato era stato quello di un raddoppio del termine vigente per proporre la querela contro le violenze sessuali (da sei mesi a un anno). Ma quella è la linea ispiratrice del legislatore, nello stesso solco della legge n. 119/2013, che alla querela per *stalking* aveva attribuito la caratteristica della irrevocabilità (in taluni casi più gravi).

Rispetto ad allora dobbiamo sottolineare una novità: l’appesantimento del trattamento punitivo penale, e in particolare l’aumento dei minimi e massimi edittali non è frutto di una politica organica di revi-

²⁸ M. VIRGILIO, *Il cammino verso la riforma*, in A. CADOPPI (a cura di), *Commentario delle “Norme contro la violenza sessuale”*, Padova, 1996, p. 481 e EA., *Corpo di donna e legge penale. Ancora sulla legge contro la violenza sessuale?*, in *Democrazia. Diritto*, n. 1/1996, p. 157.

sione delle pene; bensì gli effetti di tipo penale sostanziale sono determinati in forza della loro incidenza sugli istituti di natura processuale penale. Era stato così con legge n. 172 del 2012 per i maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli in occasione della ratifica della Convenzione di Lanzarote, quando erano stati aumentati i massimi edittali per i maltrattamenti dell'art. 572 c.p. da cinque a sei anni, rilevante sotto il profilo processuale, perché ha reso possibile effettuare le intercettazioni di conversazioni o comunicazioni²⁹. Fu così per lo stalking, il cui massimo edittale previsto nel 2009 fu elevato da 4 a 5 anni di reclusione – dalla l. n. 94 del 2013 recante “Disposizioni urgenti in materia di esecuzione della pena” –, per estendere l'applicazione anche a tale reato della custodia cautelare in carcere, consentita solo per reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 5 anni.

Questa tendenza di politica criminale è culminata nel c.d. Codice rosso in cui gli aumenti di pena per i delitti di maltrattamenti (prima da due a sei anni, ora da tre a sette) e di stalking (da cinque a sei anni e sei mesi) sono stati giustificati con la necessità di ampliare da tre a sei mesi il termine di efficacia delle misure cautelari personali custodiali nella fase delle indagini preliminari³⁰. In effetti era arduo rispettare i precedenti brevissimi termini. In tal modo, invece di modificare l'apparato processuale, si incide direttamente sulle comminatorie edittali, ma senza alcuna organicità.

Oltre ai maltrattamenti e agli atti persecutori, gli aumenti di pena hanno investito anche la violenza sessuale di cui all'art. 609 bis c.p., che era punita da cinque a dieci anni e ora è punita da sei a dodici; la violenza di gruppo è sanzionata da otto a quattordici anni (prima da sei a dodici); e così le altre figure previste.

Un'analisi più dettagliata di alcuni dei punti più significativi della nuova legge conferma quanto detto finora. Quanto alla creazione di

²⁹ Ovviamente solo qualora sussistano i requisiti prescritti dagli artt. 266 ss. c.p.p. In tema C. CASSANI, *La nuova disciplina dei maltrattamenti contro familiari e conviventi. Spunti di riflessione*, in *Archivio penale*, 2013, n. 3.

³⁰ Per quanto qui interessa, secondo l'art. 303, co. 1 lett. b) c.p., gli originari 3 mesi sono stati aumentati fino agli attuali 6 mesi, il doppio per le misure non custodiali; secondo l'art. 303, co. 2 lett. b) c.p., gli originari 6 mesi sono aumentati fino a 1 anno, il doppio per le misure non custodiali.

nuove ipotesi di reato, dopo la introduzione nel 2009 degli atti persecutori (stalking) e la ristrutturazione nel 2012 del delitto di maltrattamenti (non più denominato “in famiglia” o “verso fanciulli”, ora contro “familiari e conviventi”), il Codice Rosso ha aggiunto le nuove fattispecie dell’articolo 387-bis del codice penale, ovvero la violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa³¹, l’articolo 558-bis del codice penale, costrizione o induzione al matrimonio³², l’articolo 612-ter del codice penale, diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti³³ e infine l’articolo 583-quinquies, deformazione dell’aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso.

Quanto alle nuove aggravanti, l’articolo 11 modifica la disciplina dell’omicidio aggravato dalle relazioni personali, di cui all’art. 577 c.p., per consentire l’applicazione dell’ergastolo anche nel caso di “relazione affettiva senza stabile convivenza”, di “stabile convivenza non connotata da relazione affettiva” e di “omicidio commesso nei confronti del discendente anche per effetto di adozione di minorenni”.

Inoltre, la legge aggiunge un ulteriore comma all’art. 577 c.p., prevedendo che, in deroga agli ordinari criteri di bilanciamento tra circostanze aggravanti e attenuanti, le attenuanti diverse da quelle previste dagli articoli 62, numero 1 (avere agito per motivi di particolare valore morale o sociale), 89 (vizio parziale di mente), 98 (minore degli anni diciotto) e 114 (opera di minima importanza), se concorrenti con le cir-

³¹ Forse sarebbe stato più efficace disporre l’arresto, come per la violazione degli arresti domiciliari!

³² La criminalizzazione del matrimonio forzato, simbolicamente efficace, tuttavia potrebbe disincentivare la richiesta di aiuto da parte delle interessate, per il timore che la propria famiglia possa subire conseguenze penali o perdere i permessi di soggiorno ed essere espulsa.

³³ La diffusione non autorizzata di materiale sessualmente esplicito fu ritenuta “reato mancante” sia nella legge n. 172/2012 sia nella legge n. 119/2013 da A. VERZA, *Sulla struttura speculare e opposta di due modelli di abuso pedopornografico*, in *DPC*, 22 aprile 2015. Ma la nuova fattispecie è già stata criticata per la difficoltà di provare l’effettiva conoscenza da parte del “condivisore” della mancanza a monte del consenso della vittima; in tema G.M. CALETTI, *Revenge porn. Prime considerazioni in vista dell’introduzione dell’art. 612 ter CP: una fattispecie esemplare, ma davvero efficace?*, in *DPC*, 29 aprile 2019.

costanze aggravanti di cui al primo comma, numero 1, e al secondo comma, non possano essere ritenute prevalenti rispetto a queste.

È l'ennesimo caso di "specialità" che si riattacca a un precedente intervento legislativo, sempre nella linea dell'inasprimento sanzionatorio, introdotto dalla legge 12 aprile 2019, n. 33 riguardante la "Inapplicabilità del giudizio abbreviato ai delitti puniti con la pena dell'ergastolo". L'eliminazione dell'istituto premiale (che attribuisce uno sconto di pena, motivato dall'economia giudiziaria) è stata assai criticata dagli operatori del diritto, magistrati e avvocati, anche attraverso i rispettivi organismi associativi. Eppure, la richiesta veniva invocata da donne fortemente critiche verso ogni sentenza di mitigazione del trattamento sanzionatorio del perpetratore di violenze (il "femminicida"). È un esempio palmare di sintonia tra populismo penale e quel «femminismo punitivo»³⁴, che, collocandosi all'estremo opposto dell'impunità, non solo in via generale è favorevole a nuove incriminazioni, ma nel particolare si mostra incline alla finalità "esemplare" della pena e ostile a ogni decisione di assoluzione o di attenuazione della sanzione penale per i perpetratori di violenze contro le donne, anche in spregio al rispetto delle garanzie individuali³⁵.

6. Il "coraggio" di denunciare

La ricaduta della mancanza di organicità e della carenza di politiche efficaci di contrasto si può verificare quotidianamente sul piano della effettività, ove non mancano certo casi di c.d. "buone pratiche"; ma ancora troppo spesso gli interventi degli operatori senza eccezione – quelli della comunicazione, di polizia, sociali, sanitari, giudiziari, lega-

³⁴ Vedi il n. 1/2016 di *Studi Sulla Questione Criminale*, e, in particolare, l'editoriale di T. PITCH.

³⁵ Furono precipitose e immotivate le critiche alla decisione Cass. Pen., Sez. III, n. 326418/2018 sulla insussistenza della aggravante dell'uso di sostanze alcoliche nello stupro. Significativo anche il dibattito sulla sentenza della "soverchiante tempesta emotiva", e altre (F. FILICE, *Femminicidi di Bologna e Genova: perché quelle sentenze potrebbero sbagliare*, in *Q. Giustizia*, n. 3/2019). Più delle corrette censure in diritto, la riduzione della pena sembrò catalizzare le proteste.

li, consulenti d'ufficio, medico-forensi, etc. – sono ispirati da vetuste logiche patriarcali e da stereotipi sessisti, che stentano a perire e anzi risorgono, proprio quando sembrava di poterli ritenere certamente superati. La conclusione è una ridotta emersione giudiziale (sia penale sia civile) degli atti di violenza maschile contro le donne, che, determinando di fatto l'impunità dei violenti, finisce per legittimarla.

È troppo presto per verificare le ricadute delle ultime modifiche, quelle del Codice Rosso, che comunque ha costretto tutte le procure ad affrontare il nodo delle politiche investigative e di indagine in materia ricercando soluzioni organizzative alle modalità di intervento degli uffici interni e al raccordo con l'attività di polizia e di polizia giudiziaria. È un passo significativo che è augurabile possa contagiare tutti gli uffici giudiziari di ogni ordine e grado e tutti gli operatori del diritto, avvocatura compresa.

Resta la carente raccolta di dati statistici (a tutto campo), in spregio evidente all'art. 11 della Convenzione di Istanbul. Eppure urge capire e dunque indagare – per quanto concerne il profilo giudiziario e legislativo – non solo le denunce: la raccolta dati dovrebbe investire anche gli esiti processuali, sia quelli intermedi sia quelli definitivi. Ma soprattutto il numero delle denunce non va confuso con quello degli episodi di violenza. Troppo spesso, nella allarmistica enfasi mediatica, ogni aumento della propensione a denunciare viene enfatizzato come un incremento oggettivo della violenza contro le donne (così alimentando l'insicurezza e legittimando l'adozione di misure repressive).

Molte sono le domande che non trovano risposte adeguate. È riscontrabile un aumento delle denunce? Per quali delitti? L'aumento è concentrato sui fatti più gravi?

Quante iniziative sia punitive sia di protezione sono assunte dalle donne e quante da altri in via d'ufficio?

L'indubbio progressivo irrigidimento, dall'agosto 2013, della disciplina complessiva dello stalking (aumento pena, irrevocabilità della querela nei casi più gravi, arresto in flagranza, ammonimento anche d'ufficio) come ha inciso sulla propensione delle donne a querelare/denunciare gli atti persecutori subiti? Forse l'inasprimento ha reso più riluttanti le donne a querelare/denunciare i fatti meno gravi, quelli cioè di sola molestia?

Per il delitto di violenza sessuale (che prevede ipotesi di gravità eterogenea, visto che comprende anche quelle che la norma stessa indica come «casi di minore gravità») si è forse elevata la soglia di gravità che determina le donne alla richiesta di punibilità? Insomma le donne oggi querelano e denunciano solo i fatti di violenza sessuale più gravi?

Per quanto concerne l'aumento delle denunce per maltrattamenti (sempre procedibili d'ufficio), ciò corrisponde forse a una maggiore volontà da parte delle donne di emersione della violenza in tutte le sue forme, fisica, sessuale, psicologica, economica? Oppure questo aumento è determinato – anche – da una maggiore propensione degli operatori pubblici o privati (servizi sociali e sanitari, polizia giudiziaria, magistratura, avvocatura) a qualificare come maltrattamenti quelle violenze abituali che prima venivano invece certificate, qualificate e rubricate come violenze episodiche, meno gravi e procedibili solo a querela? Quanto agli esiti processuali, quale è il tasso di archiviazione di tale delitto, rispetto ad altri?³⁶

Infine inquietano tuttora i femminicidi che – a prescindere dalla variabilità della definizione – restano negli ultimi anni pressoché stabili (se non in lieve diminuzione) a fronte invece della costante e progressiva diminuzione del numero complessivo di tutti gli omicidi. Quali caratteristiche hanno?

Dobbiamo interrogare i risultati delle rilevazioni per poter sottoporre a verifica le politiche legislative che – indubbiamente – hanno potenziato i poteri pubblici e d'ufficio di intervenire «anche contro la volontà della donna», dunque a scapito dell'autodeterminazione delle donne. Valgano in tal senso i già citati obblighi di audizione della persona offesa entro tre giorni e le due modifiche del 2013 dell'incremento dei poteri della polizia giudiziaria, con l'attribuzione della nuova misura dell'allontanamento urgente nei casi di violenza domestica, e dell'estensione dell'ammonimento questorile, già previsto per lo stalking, alle condotte di violenza domestica. Entrambe prescindono da volontà, consenso o parere di chi subisce violenza domestica.

³⁶ Alcuni spunti si evincono dalle slides presentate per il convegno ISTAT del 28 marzo 2017 in *L'evoluzione del quadro giuridico e la tracciabilità della violenza sulle donne nei dati di fonte giudiziaria*, in www.istat.it.

L'opzione governativa (e poi parlamentare) è quella di un impegno diretto dello Stato e delle istituzioni pubbliche a perseguire i perpetratori, anche senza il consenso e contro la volontà delle donne che hanno subito violenza, spingendole ad attivare iniziative repressive (presentando denunce o querele), stroncando riluttanza, titubanze, ripensamenti e minimizzazioni, soprattutto nelle prime fasi processuali che vengono accelerate e rese irreversibili. L'obiettivo prospettato è evidentemente quello di incrementare e favorire il ricorso alle istituzioni e, in particolare, al potere giudiziario da parte di chi ha subito violenza. L'intento è agevolare le emersioni (presentare una denuncia o una querela, ma anche rivolgersi ai servizi pubblici o ai centri antiviolenza privati e pubblici). Al contempo si vogliono limitare le remissioni di querela (ma anche le regressioni e rinunzie all'iniziativa processuale intrapresa, e ancora le negoziazioni e "strumentalizzazioni").

La filosofia ispiratrice è riconducibile è quella di invitare le donne a "avere il coraggio di denunciare". Per parte sua, in cambio, lo stato formula un impegno: "io ti salverò, anche contro la tua volontà". In questa logica, sono le donne a "dover" avere coraggio, pressate da una sorta di decisionismo istituzionale, anziché essere sostenute e accompagnate nel rispetto delle loro scelte personali riguardo ai modi e ai tempi di gestione della vicenda. Si attribuisce insomma priorità alle logiche istituzionali repressive rispetto alla libertà femminile, accettando il rischio della possibile strumentalizzazione della vicenda che riguarda una determinata donna (individualmente esposta nel "suo" processo), e giustificando ciò con l'esigenza collettiva di tendere all'obiettivo di una crescita della forza delle altre donne.

Restano invece ancora sulla carta e sono da impostare tutte le azioni di sistema, adeguate a un fenomeno strutturale e non emergenziale. Sono proprio queste, in realtà, le uniche azioni idonee a porre gli operatori e le operatrici in grado di sostenere e accompagnare la donna sopravvissuta alla violenza, senza forzarla, ma potenziando e rafforzando l'autonomia delle sue scelte.

GENERE E LINGUAGGIO: AZIONI DELL'ATENEO TRENTINO E DELLE ISTITUZIONI LOCALI

Giovanna Covi

SOMMARIO: 1. “Linee guida per l’uso di un linguaggio rispettoso delle differenze” approvate dall’Università di Trento nel 2017. 2. Le resistenze emergenti dal contesto culturale generale. 3. L’esperienza dell’Ateneo trentino: valutazioni e proposte. 4. Dall’Ateneo al territorio. 5. Conclusioni.

1. “Linee guida per l’uso di un linguaggio rispettoso delle differenze” approvate dall’Università di Trento nel 2017

Nell’ambito del Piano di Azioni Positive sviluppato dall’Università di Trento per il biennio 2014-16, in sintonia con il principio di equità e valorizzazione delle diversità quale valore distintivo dell’Ateneo, l’Università di Trento ha prodotto un documento per invitare a non usare espressioni sessiste, un atto che riconosce quanto la comunicazione verbale sia uno dei principali ambiti attraverso cui stereotipi e pregiudizi di genere vengono prodotti e veicolati. Il documento è stato approvato nella data simbolica 8 marzo 2017 dal Senato accademico ed è intitolato *Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*¹.

Questo documento si pone accanto alle *Linee guida* nazionali (2007)² ed europee (2008)³ ed è stato prodotto da un Gruppo di lavoro

¹ È disponibile, insieme ad altri documenti analoghi, alla pagina <https://www.unitn.it/ateneo/55739/linguaggio-rispettoso-delle-differenze>.

² *Direttiva 23 maggio 2007* “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, cui fa seguito una presa di posizione accademica: “Promozione di una comunicazione rispettosa delle differenze nelle Università” del 20 ottobre 2017.

³ La *Direttiva UE/54/2006* fa seguito alla *Instruction N. 33 concerning the Use of Non-Sexist Language - Council of Europe* (1 giugno 1994), alle *Guidelines on gender neutral language – UNESCO* (1999) e precede le *Guidelines: Gender-neutral language in the European parliament* (2009).

interdisciplinare che ha preso in considerazione i materiali rappresentativi della comunicazione in Ateneo scritta, verbale e per immagini, elettronica e cartacea, allo scopo di suggerire una o più soluzioni alternative a quelle che parevano irrispettose della differenza di genere. L'assunzione di questo documento da parte dell'Ateneo corona il lungo e lento lavoro svolto negli anni precedenti da docenti che collaborano con il Centro Studi Interdisciplinari di Genere e personale amministrativo attivo nel Comitato denominato prima di "Pari Opportunità" e in seguito "Unico di Garanzia", le quali hanno organizzato numerosi momenti di incontro e confronto sull'uso del linguaggio per "una comunicazione accademica più equa".

Progressivamente tale attività ha dato buoni frutti e non è più ormai raro leggere comunicazioni rivolte a "dottorande e dottorandi", "le e i docenti", ecc. Tuttavia ciò non significa che tutta la comunicazione accademica trentina si sia adeguata alle proprie *Linee guida*, e gli uffici che hanno deciso di non farlo o non hanno trovato il tempo e le energie per farlo sono ancora numerosi, così che – per fare un solo esempio – ancora nel 2019 l'Ateneo parla solamente di "Collaboratore Esperto Linguistico" nonostante la presenza di numerose Collaboratrici sia pure maggioritaria. Il documento concernente le *Linee Guida*, peraltro, non è affatto prescrittivo, ha voluto piuttosto essere un invito aperto: non solo offre alternative all'uso del maschile quale presunto "neutro universale", ma presenta anche suggerimenti sintattici per evitare di appesantire i testi con troppe ripetizioni, barre e asterischi.

Il principio su cui si basa il documento è che le scelte lessicali non devono mai essere imposte d'autorità, l'uso del linguaggio non deve essere normato perché un vincolo lessicale sarebbe un limite alle libertà democratiche. Assolutamente diverse sono le considerazioni riferite alla grammatica, che invece è un codice di regole che deve essere condiviso e rispettato, pena l'efficacia della comunicazione. Le *Linee guida* quindi si limitano a mostrare implicazioni e significati di scelte lessicali diverse, e a ricordare, tuttavia, che alcune scelte arrivano persino a violare le regole della nostra grammatica e quindi sarebbero da evitare.

I risultati purtroppo sono ancora parziali e dimostrano che non è facile tradurre i buoni principii e le raccomandazioni in buone prassi e procedure efficaci e il meno possibile onerose. Ciò conferma che gli

stereotipi di genere persistono anche in accademia, non solo nella società più larga, come inequivocabilmente dimostrato dai recenti agghiaccianti dati ISTAT⁴ pubblicati nel novembre 2019 in collaborazione con il Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio, che mostrano un paese in cui il 32,5% ritiene che sia più importante per un uomo che per una donna avere successo professionale, il 31,5% ritiene che gli uomini siano meno adatti a occuparsi del lavoro domestico delle donne, il 25,4% (27,3% uomini e 23,5% donne) sostiene che la violenza e il controllo nella coppia sia accettabile, il 39,3% pensa che la donna si possa sottrarre alla violenza se lo vuole e il 23,9% ritiene che la violenza sia provocata da alcuni atteggiamenti della donna, quali il suo modo di vestire. C'è da preoccuparsi e chiaramente l'accademia appartiene a questa società e cultura, anche se ha il compito non solo di trasmettere ma anche di produrre nuove conoscenze e pensieri⁵.

Il cambiamento messo in atto dalle azioni positive precedenti l'approvazione della formale assunzione di responsabilità da parte dell'Ateneo verso un uso rispettoso del linguaggio e delle immagini è quindi lento e contrastato.

⁴ <https://www.istat.it/it/archivio/235994>.

⁵ Tale compito è stato assunto dal progetto *UNIRE-Università Italiane in Rete per la Prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica*, con il sostegno della Presidenza del Consiglio dei ministri e il Dipartimento di Pari opportunità, il coordinamento dell'Università di Milano-Bicocca e la partecipazione iniziale di dieci atenei e il proposito di divenire rete nazionale. L'Università di Trento, Dipartimento di Lettere e Filosofia, partecipa al lancio della rete con il compito di affrontare gli aspetti culturali della violenza di genere, per esaminarne le cause e proporre azioni di prevenzione e cambiamento socio-culturale e la responsabilità di costruire un database nazionale sulle iniziative accademiche fin qui intraprese rivolte all'implementazione della *Convenzione di Istanbul*. Nel 2019, l'Unità di Trento ha organizzato due convegni: *UNIRE, Gender Violence is Also a Cultural Issue!* (14 e 15 gennaio) e *UNIRE-Etica della nonviolenza* (22 giugno); gli Atti sono in corso di pubblicazione per le edizioni online dell'Ateneo.

2. *Le resistenze emergenti dal contesto culturale generale*

L'adeguamento dell'uso della lingua all'emancipazione sociale femminile incontra ancora oggi una pesante opposizione, non solo perché la maggioranza delle persone trova più confortevole conformarsi alla consuetudine, che è ispirata a logiche patriarcali, ma anche perché il cambiamento linguistico è sempre un cambiamento politico e dunque è oggetto di resistenze e opposizioni ideologiche. Ricordo, a tal proposito, come di recente un uso lessicale rispettoso delle differenze di genere sia stato considerato quale “una boldrinata”⁶: neologismo che paradossalmente è stato coniato proprio da coloro che rifiutano per altro verso il neologismo “femminicidio” perché, dicono, “suona male”! Non solo queste persone rifiutano l'invito rivolto da parte di Laura Boldrini, quando era Presidente della Camera dei Deputati, a osservare la grammatica italiana e a declinare al femminile le cariche ricoperte da una donna, come nel caso di “sindaca” e “ministra”. Costoro si spingono oltre, accusando falsamente Laura Boldrini di volersi appellare “la Presidenta”, che è una vera storpiatura della grammatica italiana secondo la quale il participio presente è invariabile indipendentemente dal genere, un errore che non potrebbe mai avere fatto proprio colei che con tanto rigore difende la nostra grammatica.

Questa battaglia inequivocabilmente ideologica si è accesa nel mezzo di una preoccupante confusione culturale, che accetta passivamente quotidiane soluzioni grottesche, quali dire che “il ministro ha partorito”, pur di non adeguare la lingua alle conquiste femminili nell'accedere a cariche di rilievo politico. In merito non si può non ricordare il monito di Tullio de Mauro: “la distruzione del linguaggio è la premessa a ogni futura distruzione”⁷ e la sua osservazione che l'uso di parolacce e di

⁶ D. FERRARA (a cura di), *Tutte le boldrinate dalla A alla Z*, Inserto del quotidiano *Il Giornale* 7 settembre 2017.

⁷ A. CAMILLERI, T. DE MAURO, *La lingua batte dove il dente duole*, Roma-Bari, 2013.

gergo popolare da parte dei politici non è la causa, bensì il sintomo di un paese che non sa più usare il linguaggio in maniera consapevole⁸.

Eppure, anche di fronte a questo sfacelo, le linguiste costantemente impegnate per l'eliminazione del sessismo nella lingua italiana, tra cui chi scrive⁹, non cesseranno mai di ripetere ciò che ripetono da decenni, cioè che la lingua la fa chi la parla, non la fanno né l'Accademia della Crusca né i vocabolari, né – scongiuriamo questo pericolo – i governi.

In un momento storico come quello attuale, caratterizzato da spiccata frammentazione e scarsa linearità, l'uso della lingua rispecchia posizioni contrastanti e contraddittorie, e l'uso del linguaggio è sintomo al contempo di conformismo e di dissenso politico. Rimane il problema dell'assenza di consapevolezza da parte di molte e molti, ovvero il problema, da cui ci mise bene in guardia ancora una volta Tullio de Mauro,

⁸ T. DE MAURO, *Intervista di Alessandra Lemme*, in *La Presse*, 3 febbraio 2016, su: https://www.lapresse.it/politica/intervista_de_mauro_politici_e_male_parole_specchio_del_paese-261684/news/2016-02-03/.

⁹ Il lavoro svolto in questo senso occupa ormai molto tempo e conta numerose pubblicazioni. Qui mi limito solo a citare, in ordine cronologico, i principali contributi sull'argomento che nutrono il mio pensiero e ai quali sono debitrice in maniera diretta e indiretta: A. SABATINI, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Roma, Presidenza del consiglio dei ministri, 1986 e *Il sessismo nella lingua italiana*, Roma, Presidenza del consiglio dei ministri, 1987; P. VIOLI, *L'infinito singolare. Considerazioni sulle differenze sessuali nel linguaggio*, Verona, 1986; A. CARDINALETTI, G. GIUSTI, *Il sessismo nella lingua italiana. Riflessioni sui lavori di Alma Sabatini*, in *Rassegna Italiana di Linguistica Applicata*, n. 2, 1991, pp. 169-189; G. MARCATO (a cura di), *Donna e linguaggio*, Padova, 1995; M. CORTELLAZZO, *Perché non si vuole la presidentessa?*, in G. MARCATO (a cura di), *op. ult. cit.*; C. ROBUSTELLI, *Lingua e identità di genere. Problemi attuali nell'italiano*, in *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata*, 2000, 3/29, pp. 507-527; S. LURAGHI, A. OLITA, *Linguaggio e genere. Grammatica e usi*, Roma, 2006; M.S. SAPEGNO (a cura di), *Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Roma, 2010; F. FUSCO, *La lingua e il femminile nella lessicografia italiana tra stereotipi e (in)visibilità*, Alessandria, 2012; P. DI NICOLA, *La giudice*, Roma, 2012 e *La mia parola contro la sua*, Milano, 2018; S. CAVAGNOLI, *Linguaggio giuridico e lingua di genere*, Alessandria, 2013; inoltre, numerosi e puntuali interventi nel corso di questi anni su riviste, giornali e in rete, della Presidente onoraria dell'Accademia della Crusca Nicoletta Maraschio, della scrittrice Mariarosa Cutrufelli, del gruppo di studio *Il sessismo nei linguaggi* della Casa della Donna di Pisa e il blog gestito da Matilde Baroni, della giornalista Luisa Betti Dakli e della rete delle giornaliste italiane Giulia.

che: “la democrazia per star bene e non svuotarsi di contenuti ha bisogno di un buon livello di cultura diffusa”¹⁰.

Invece i segni della nostra debolezza culturale proliferano, come emerge dalla lettura di articoli incoerenti nella forma che, pur glorificando i traguardi raggiunti dalle donne, le definiscono ancora *ingegnere, architetto, avvocato* invece che *ingegnera, architetta, avvocatata*, oppure *direttore, ministro, il presidente* invece che *direttrice/direttora, ministra, la presidente* (molto spesso ciò si nota, per esempio nel magazine *D* de *La Repubblica*). Da molti titoli comparsi sulla stampa pare che ai vertici politici e istituzionali gli uomini siano ancor più numerosi di quanto non siano: restano le diciture “direttori” e “presidenti”, anche là dove le cariche sono rivestite da donne! Non ci si può nemmeno rilassare con un giallo, un genere che ha una lunga tradizione di autrici e protagoniste – pensiamo soltanto ad Agatha Christie e Jessica Fletcher – se tocca ancora sentire che colei che conduce le indagini è detta “l’ispettore” (eh sì, capita persino di leggere che “l’ispettore si lisciò la gonna per coprire le ginocchia”!), quando anche la Treccani non lascia dubbi e dichiara che “La parola *ispettore* è un sostantivo maschile che al femminile diventa *ispettrice*”. È recente il lancio sulla TV nazionale di due fiction che portano una donna invece che un uomo a risolvere i crimini: *Il Capitano Maria*, e *Imma Tataranni, Sostituto Procuratore*. La pubblicità, quasi a sottolineare i titoli, assicura che non si tratta di un Montalbano al femminile, “in gonnella”; eppure Maria e Imma, come la maggior parte delle donne, cumulano il lavoro professionale con la cura familiare perché a casa hanno l’una due figli, e l’altra figlia e marito da accudire, ma questo evidentemente non basta a riconoscerne la differenza di genere e si è preferito chiamarle *Capitano* e *Procuratore* anziché *Capitana* e *Procuratrice*, sostantivi regolari femminili. Si è voluto ignorare così una semplice regola grammaticale e diffondere l’errore, dato il potere dei media più popolari, come norma da seguire pur di non declinare al femminile le cariche delle nuove protagoniste. Se, come si è detto, la lingua la fa chi la parla, è pur vero che purtroppo spesso sono

¹⁰ TULLIO DE MAURO, *Intervista di Piero Ricca*, in *Il Fatto Quotidiano*, 29 settembre 2010, su <https://www.ilfattoquotidiano.it/2010/09/29/lignoranza-degli-italiani/65755/>.

più le persone che ripetono senza pensare delle persone che parlano con consapevolezza.

Ciò è dimostrato anche dal ripetersi dell'uso di titoli professionali rinforzati dalla qualificazione *donna*: un esempio particolarmente significativo riguarda la buona notizia che la giudice costituzionale Marta Cartabia è stata eletta presidente della Corte costituzionale. Numerosi giornali (per esempio, *Il Sole 24 Ore*) hanno titolato “il presidente donna” o addirittura il ridondante “la presidente donna”! Inutile sottolineare che in italiano *il presidente* e *la presidente* non generano alcuna ambiguità rispetto al sesso del referente e che quindi si tratta di una ridondanza inutile e una che mai verrebbe usata per lui, impensabile infatti l'uso di “il presidente uomo”. Non potrà, peraltro, sorprenderci che nel 2018 si incorra nello stesso errore per cui, già nel 2014, si ripeteva su molti giornali il paradosso derivante dall'uso al maschile delle cariche politico – istituzionali. All'epoca si dava la notizia che “il ministro ha partorito”, “è diventato mamma” parlando prima di Marianna Madia e poi di Giulia Grillo. In questi casi non ci si accorgeva neppure che all'errore grammaticale si aggiungeva una logica grottesca.

Con sguardo più ottimista, notiamo pure che si moltiplicano esempi virtuosi: spesso in pubblico si saluta dicendo “Buongiorno a tutti e tutte” (un appunto: noto che viene sempre prima il maschile; un auspicio: vorrei che dopo questo necessario esercizio di correttezza politica, ci si accontentasse di dire semplicemente “Buongiorno”, non solo per alleggerire la comunicazione, ma anche per includere chi non si identifica con il femminile oppure il maschile); in molte si dicono *assessora* e *sindaca*, in tante hanno protestato per le schede elettorali che indicano le donne non solo con il proprio cognome ma impongono di indicare anche il cognome del marito, persino dopo il divorzio, retaggio di una tradizione che considerava le donne come indissolubilmente legate al coniuge, quasi una sua proprietà.

Riflettere su queste modifiche linguistiche per considerare questioni relative alla parità di genere, ci conduce a prendere atto che la lingua non solo rappresenta ma può anche creare la realtà. Infatti, l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere è sia specchio delle condizioni di parità all'interno della comunità che strumento per perseguire una sempre maggiore equità sociale. In quanto tale, impone delle

scelte che non sono mai neutre, perché definiscono l'identità di chi parla e della comunità cui appartiene. Pertanto, definiscono anche l'identità accademica.

Le modifiche linguistiche comportano interventi di vario livello, alcuni sono automatici, come l'inserimento del femminile accanto al maschile, i più sono strategici e richiedono particolare consapevolezza, sensibilità linguistica e assunzione di responsabilità rispetto alla conservazione oppure al cambiamento della realtà – della realtà stessa, non solo della lingua che affianca la realtà.

Dunque chi opera tali modifiche linguistiche? Ancora una volta non si può che ripetere il concetto cruciale in questo contesto, ovvero che la lingua la fa la comunità che la parla.

3. *L'esperienza dell'Ateneo trentino: valutazioni e proposte*

In relazione a quanto detto, occorre ammettere che l'attuazione delle *Linee guida* dell'Università di Trento circa la comunicazione di Ateneo non può avvenire senza supporti tecnici e scientifici adeguati e senza la partecipazione del corpo docente e studentesco. Non ci si può aspettare un modulo amministrativo formulato con un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, quando molti programmi di studio sono rivolti solo "agli studenti" e ignorano "le" studenti, e quando ancora troppi e troppe docenti in seduta di tesi di laurea chiamano "Signorina" (ma non chiamano mai lui "Signorino") la laureanda che proclamano *dottore* invece che *dottoressa* o *dottora*.

Il compito di adeguare la comunicazione di Ateneo alle *Linee guida* deve essere condiviso da tutte le componenti accademiche, fra queste non certo secondaria quella docente che tanta influenza ha su quella studentesca, e quindi quella amministrativa che produce tanta parte della documentazione e comunicazione accademica anche verso l'esterno, soprattutto in elettronico.

Per raggiungere questo obiettivo è necessario promuovere e diffondere azioni di sensibilizzazione culturale. Nella mia attività di docente sperimento una provocazione verso i nuovi gruppi di studenti che incontro: a lezione chiedo se i maschi accettano di essere chiamati "Si-

gnorini”. Come ci si aspetta, la risposta è un enfatico “no”. Procedo dunque a spiegare quando e come il termine, classista perché riferito solo ai maschi di cosiddetta buona famiglia, sia oggi caduto in disuso. Passo poi ad analizzare come nel tempo sia mutato il significato di Signorina: da donna nubile (e vergine!) a donna giovane (con l'imbarazzo di capire quando finisce la gioventù!). Il processo di questa semplice analisi porta alla consapevolezza che permette a un buon numero di ragazze di accettare di farsi chiamare Signora (anche se devono superare la sensazione di essere considerate vecchie!). Certo questo tipo di intervento non è sufficiente: un'altra iniziativa potrebbe consistere nell'uso di schermi per la comunicazione digitale posizionati negli atri dei vari dipartimenti al fine di indurre le e i parlanti a riflettere criticamente sull'uso di parole e frasi tradizionali e non più al passo con i tempi. Sarebbe opportuno anche creare costantemente momenti seminariali e convegnistici di incontro e sensibilizzazione su un tema che, per quanto ripetuto, ancora non è stato assorbito dalla maggior parte delle e dei parlanti.

Per raggiungere questo obiettivo è necessario operare anche interventi strutturali di tipo automatico, per esempio effettuando sostituzioni e aggiunte lessicali che riequilibrino la nominazione di femminile e maschile in tutta la comunicazione e documentazione di Ateneo, al fine di preparare il terreno su cui affinare nel tempo un uso del linguaggio sempre più consapevolmente rispettoso delle differenze.

Occorrono peraltro competenze adeguate per mettere a punto scelte comunicative più complesse che comportano anche decisioni politiche sull'identità dell'Ateneo, e dunque una particolare responsabilità in capo a chi le assume. La necessità di una preparazione specifica e di una conoscenza della lingua adatta a suggerire gli interventi da effettuare è, del resto, comprensibile solo che si pensi per analogia a quanto avviene in altri campi. Così come per la sistemazione degli spazi di Ateneo ci si affida solitamente all'opera di un esperto o di una esperta (ingegnera o ingegnere, architetta o architetto), per la sistemazione della comunicazione di Ateneo sarebbe opportuno affidarsi a una o un linguista oppure letterata o letterato. La lingua, seppure parlata da tutto il corpo accademico, ha le sue regole e una sua storia che non tutto il corpo accademico conosce in ugual misura e a volte si rischia di portare la discussione

sul piano del “suona bene” oppure “suona male”, di cui sopra ho ricordato i pericoli.

Un esempio è particolarmente significativo: nel 2018 l’Ateneo ha operato il trasferimento da *People* a *Digital University*, un grandioso lavoro di comunicazione annunciato con enfasi. Tuttavia, come noto con rammarico, questo solenne cambiamento lascia inalterato il mio personale titolo accademico declinato al maschile, “Professore associato”! Sottolineo, con pari enfasi, che basterebbe una sostituzione automatica per ovviare al problema e, con dispiacere, constato che non è stato ancora onorato nel modo migliore l’impegno assunto con l’approvazione delle *Linee guida* nel 2017 in occasione del trasferimento digitale portato a termine nel 2018.

Occorre essere consapevoli, tuttavia, che le modifiche lessicali sono solo un primo passo e non sono sempre la soluzione migliore.

Se includere genere femminile e genere maschile è l’operazione più semplice da effettuare, va tenuto conto del pericolo di appesantire la comunicazione con barre, asterischi e lungaggini. Le *Linee guida* suggeriscono soluzioni più snelle ma meno meccaniche, quali l’uso di *componente studentesca, personale docente e amministrativo, chi coordina*, ecc. Tuttavia l’uso di barre, asterischi e doppie declinazioni come *la/il docente* non va demonizzato, specie nella comunicazione formale, e non sono certo le barre e gli asterischi le principali responsabili della dubbia bellezza della lingua usata in documenti quali ordinamenti, regolamenti e bandi.

Una cura particolare e immediata andrebbe invece riservata al sito web dell’Ateneo, dove male si sopportano ripetizioni e lungaggini e dove sono anche più evidenti i numerosi esempi residui di comunicazione sessista, in cui il maschile viene impiegato con il valore di universale. Lo si nota immediatamente aprendo la Homepage dell’Università di Trento, dove ancora oggi, in data 24.11.2019, si trovano due esempi degni di attenzione. L’uno è ‘Contatta i nostri laureati’, l’altro è ‘futuro studente’.

Intervenire sul primo esempio in automatico, con una soluzione a barra dà un esito insostenibile: ‘Contatta le/i nostre/nostri laureate/laureati’, e anche scegliere la doppia declinazione risulta troppo pesante: ‘Contatta le nostre laureate e i nostri laureati’.

Che fare dunque? Si può agire sulla sintassi, ma non si riesce a risolvere il problema (grave in questo contesto) della lungaggine di questa voce: 'Contatta chi ha conseguito la laurea Unitn'. Si potrebbe allora optare per una riformulazione impersonale: 'Contatta lauree Unitn' oppure 'Lauree Unitn – contatti'. Come si vede, la modifica di questa sola voce richiede competenze e l'assunzione della responsabilità di scelte non sempre completamente soddisfacenti. Richiede, sicuramente, la volontà di cambiare l'esistente e di riconoscere che la lingua è politica e, dunque, responsabilità di scelte anche parziali, contrastanti, difficili.

Anche il secondo titolo della voce nel menù, 'futuro studente', necessita di una modifica per includere il femminile. Anche in questo caso inserire la barra, supportabile nel testo di un documento, non è una soluzione accettabile trattandosi di un titolo e per di più sul menù della homepage: 'futuro/a studente/ssa'. Questo secondo esempio offre l'occasione di sottolineare di nuovo gli aspetti inequivocabilmente politici delle pratiche linguistiche, comunque esemplificati ormai dalla cronaca politica, se si pensa che Laura Boldrini voleva essere chiamata *la Presidente*, mentre Maria Elisabetta Alberti Casellati, attuale Presidente del Senato, si autodefinisce *il Presidente*, nonché *avvocato*, inseguendo l'idea che il prestigio personale sia più forte se si fa ricorso alla declinazione al maschile, superiore e dominante secondo una logica patriarcale.

Intervenire sulla voce 'futuro studente' per superare un uso, altrettanto patriarcale, del maschile universale sarebbe possibile tramite l'applicazione rigorosa della regola grammaticale e una noncuranza per l'uso consolidato. È infatti grammaticalmente ineccepibile argomentare che *studente* sia sostantivo tanto maschile quanto femminile. Trattandosi di un participio presente nella forma di sostantivo – uguale a *cantante*, *docente*, ecc. – *studente* ha infatti forma invariata nei due generi. Dire *la studente* non solo è lecito, ma è addirittura suggerito dalla nostra grammatica. Invece sì è consolidato nell'uso il lemma *studentessa*, marcato dalla subordinazione del femminile al maschile in quanto derivato in -essa e testimone di una storia di discriminazione di genere: le donne entrarono con grave ritardo nel mondo dell'educazione prima loro precluso, e quando fu loro concesso di entrare nella scuola si riten-

ne evidentemente necessario violare la grammatica pur di segnare con la lingua la loro subordinazione¹¹. Oramai la grammatica viene spesso ignorata e la storia di questi appellativi è stata dimenticata, tant'è che la voce *studentessa* è consolidata nell'uso e ha perso ogni connotazione negativa. Inoltre concordo con Cecilia Robustelli che ripete di non demonizzare certi usi stabilizzati¹². Tuttavia, se più parlanti si unissero a chi, tra cui io stessa, da tempo preferisce dire *le studenti*, si potrebbe voltare questa pagina di un passato di marginalizzazione femminile. Il sito dell'Università di Trento potrebbe assumere la responsabilità politica di indicare questo cambiamento e risolvere elegantemente il secondo titolo qui in discussione con 'studente in futuro'. Non si tratta di una soluzione largamente condivisa, come attesta la posizione in sostegno dell'uso di Robustelli (e come conferma il correttore Word del mio computer che evidenzia *la studente* come errore).

Tantomeno si tratta di una soluzione semplice. Infatti, se l'intervento si limitasse al titolo della voce del menu, il titolo sarebbe percepito come un uso universale del maschile uguale al titolo che si vorrebbe cambiare e l'obiettivo vanificato. Sarebbe invece necessario assumere *la studente* invece che *la studentessa* in tutta la restante comunicazione di Ateneo. Ancora di più in questo secondo caso, dunque, l'intervento linguistico non è automatico, è gravoso, ed è pregno di implicazioni non puramente linguistiche perché, come dichiarò enfaticamente la linguista Robin Lakoff nel 1991, la lingua è sempre politica¹³.

Occorre considerare, tuttavia, che se l'adeguamento del sito web scegliesse di dire *la studente* in alternativa a *la studentessa* non solo risolverebbe in maniera pratica e conveniente il problema di questo titolo, non solo rispetterebbe la grammatica, ma anche riscatterebbe le

¹¹ Si fece lo stesso, in seguito, quando comparvero le prime vigili che, chiamate *vigilesse*, sottintendevano colei che s'impegnava solo a multare con perfido zelo la cittadinanza, ma per fortuna *vigilessa* sta cadendo in disuso e si riconosce anche a lei la necessaria capacità di dirigere il traffico e garantire la sicurezza nei centri urbani.

¹² C. ROBUSTELLI, *Il genere femminile nell'italiano di oggi. Norme e uso*, 2007, alla pagina http://www.educational.rai.it/materiali/pdf_articoli/32446.pdf.

¹³ R. LAKOFF, *Talking Power: The Politics of Language*, New York, 1991. Di Lakoff su genere e linguaggi si veda anche *Language and Woman's Place*, New York, 1975 la cui data di pubblicazione marca il ritardo del dibattito riferito alla lingua italiana rispetto a quello riferito alla lingua inglese.

donne dalla storia di marginalizzazione nel campo dell'educazione, sicuramente un campo di pertinenza accademica. Bisogna volerlo dire e fare. È un atto di parola puramente politico e un'ardita ma corretta modifica che semplificherebbe gran parte della comunicazione di Ateneo, a cominciare dai sillabi.

Sarebbe, in conclusione, un segnale forte di un Ateneo che vuole essere non solo il luogo in cui si conservano e tramandano saperi, ma anche quello in cui se ne propongono e producono di nuovi. Non è banale, proporre azioni culturali che vadano nella direzione di un maggiore equilibrio fra i generi. Non è insignificante, contribuire a una cultura attenta all'equità di genere proprio nel momento in cui da tutte le parti giustamente si riconosce e ripete che la violenza di genere è un problema culturale. Se per punirla servono leggi adeguate, se per proteggere chi la subisce servono strumenti sociali e medici adeguati, per prevenirla c'è bisogno di una cultura adeguata, che nutra schemi mentali in cui non sia più possibile sottendere il dominio maschile quando si vuole esprimere prestigio e autorevolezza. Proporlo sarebbe un forte ed entusiasmante segnale che l'Università di Trento abbraccia un percorso verso sempre maggiore equità.

In alternativa, si possono accettare soluzioni che non intendono affrontare apertamente la questione della subordinazione del femminile insita nella parola *studentessa* e riformulare il titolo evitando barre e asterischi ponendo la domanda: 'vuoi iscriverti?' oppure fornendo l'indicazione impersonale: 'per iscriversi'. Quel che conta è che a oltre due anni di distanza dall'approvazione in Senato delle *Linee guida* si cambi la dicitura 'futuro studente'! Questo cambiamento per diventare effettivo deve essere condiviso, essere frutto di un processo sia dal basso che dall'alto, tradursi in un cammino che deve sempre essere portato avanti con convinzione e collaborazione. Negli ultimi anni sono stati fatti notevoli passi avanti, molti altri ne restano da definire e compiere.

A questo riguardo, occorre ricordare che il 23 settembre 2019 è stato annunciato il *restyling* del logo dell'Ateneo, e ora si può vedere che un marchio con colori più decisi ha sostituito quello che aveva segnato la storia dei primi trentacinque anni dell'Università di Trento. L'annuncio del nuovo logo è stato accompagnato dalla specificazione che, di conseguenza, si sarebbe dovuto intervenire su tutti i materiali di comunica-

zione: “un’immensa mole di lavoro che dovrà avvenire per gradi”, sottolineava l’annuncio. Non possiamo che auspicare che questo innovazione tenga anche conto delle *Linee guida* del 2017.

4. Dall’Ateneo al territorio

Non possiamo, infine, non ricordare che quando l’Università prende posizione ha l’autorevolezza per fornire strumenti e modelli alla società per operare con più consapevolezza verso il cambiamento. Ciò è accaduto chiaramente in Trentino rispetto alle politiche linguistiche. Fu infatti a seguito dell’approvazione delle *Linee guida* d’Ateneo, che la Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol commissionò a chi scrive la stesura di un opuscolo mirato a favorire l’applicazione delle indicazioni europee, nazionali e accademiche anche in ambito più esteso a livello territoriale.

In precedenza, nel 2012 in ambito locale, era già stato pubblicato con il sostegno del Comune di Trento un opuscolo da me scritto a nome del gruppo trentino della *Società italiana delle letterate*, intitolato *Io ci sono e lo dico!* ispirato alle già citate *Raccomandazioni* di Alma Sabatini (1986; 1987). Nel corso del periodo successivo, che vide tre ristampe dell’opuscolo, si realizzò un processo continuo di discussione, incontro e scambio di idee intorno a un uso della lingua diverso da quello più consueto, un invito mosso dalla convinzione che fosse tempo per le donne di “esserci e di dirlo”, ovvero che essere femminile e maschile è una ricchezza dell’umanità e dirlo è giusto e bello. Il libretto in questione, per citare alcuni esempi, invitava a costruire un nuovo linguaggio con parole che dimostrassero pari attenzione e conferissero pari potenzialità a bambine e bambini, a dire con coraggio parole nuove per nuovi ruoli femminili, a dire con vanto *maestra* sia per colei che storicamente ha tolto l’Italia dall’analfabetismo sia per colei che oggi dirige un’orchestra. Insomma il libretto ebbe una buona diffusione e sollecitò una discussione che fece crescere la consapevolezza dell’uso della lingua perché le proposte relative all’uso delle parole misero in gioco relazioni, soggettività, e persino desideri. Fu un promettente preludio alle azio-

ni positive perseguite a livello istituzionale realizzate in seguito sul territorio.

Le istituzioni locali – con l'Ateneo, anche la Cooperazione trentina, e alcuni progetti educativi della Provincia autonoma di Trento¹⁴ – promossero questa spinta verso l'adeguamento della lingua all'uguaglianza sociale che le donne stavano seppur in modo ancora frammentario raggiungendo. In ordine di tempo, l'ultimo atto significativo a livello istituzionale, come preannunciato, fu opera del Consiglio della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol che, nel 2018, commissionò la stesura di un opuscolo mirato a favorire l'applicazione delle indicazioni europee, nazionali e accademiche in fatto di uso della lingua rispettoso delle differenze di genere. Si prevedeva di non limitarne l'uso all'amministrazione pubblica, ma piuttosto di darne capillare diffusione in Regione, nelle biblioteche, nelle scuole, nelle sale d'attesa dell'Azienda sanitaria, in tutti i luoghi pubblici. Il testo, a mia cura, intende essere leggibile e possibilmente accattivante ed è stato pubblicato nell'estate 2018 con il titolo *Fa differenza dire le differenze di genere? / Macht es einen Unterschied die Geschlechtsunterschiede zu nennen?*¹⁵. A guidare la narrazione plurilingue di questo opuscolo è il principio, già ricordato, che la lingua delle persone libere è e deve restare libera. La trattazione si dipana tenendo conto delle due lingue di maggioranza della Regione,

¹⁴ La Cooperazione trentina, per opera della sua associazione Donne in Cooperazione, ha ospitato numerosi convegni e seminari di formazione e si è fatta carico di divulgare tramite opuscoli, segnalibri e interviste TV l'invito a usare un linguaggio adeguato ai nostri tempi. La Provincia autonoma di Trento, per gli anni dal 2015 al 2018, ha sostenuto percorsi educativi nelle scuole rivolti a considerare la parità di genere. Insieme a Lisa Marchi e per conto della Commissione provinciale per le pari opportunità, chi scrive ha offerto laboratori e seminari dal titolo "Per una cittadinanza condivisa: affetti e differenze", esplicitamente incentrati sull'educazione di genere partendo dall'attenzione all'uso della lingua e alla letteratura.

¹⁵ Stampato dalla tipografia della *Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol*, 2018. Nonostante la presentazione in conferenza stampa da parte degli esponenti del Consiglio regionale, dopo l'avvento della nuova compagine politico-istituzionale avvenuto nell'autunno del 2018 a seguito delle elezioni, la pubblicazione non è ancora stata distribuita.

italiano e tedesco, con molte considerazioni riferite alle lingue delle minoranze: ladina gardenese, fassana e badiota, mochena e cimbra¹⁶.

5. Conclusioni

È noto che la lingua cambia in continuazione e che la lingua ha una valenza politica in senso lato: essa cambia anche perché cambiano i vissuti di chi la parla, perché mutano le loro necessità. Una lingua paritaria non solo nutre vissuti più equi, ma li rispecchia pure, e là dove alberga maggiore equità si sentirà presto il bisogno di usare una lingua maggiormente equilibrata. Proprio perché non è mai neutra, proprio perché è politica, la lingua esprime sempre sia la forza che la debolezza della democrazia. È auspicabile, in questo senso, che l'Ateneo trentino conduca a termine il processo democratico invocato nelle *Linee guida 2017* adeguando sia il sito che *Digital University* alle esigenze di una comunità con uguali diritti di rappresentazione, e non ho dubbi che la comunicazione accademica saprà presto offrire un esempio di buone prassi.

È altrettanto auspicabile che il modello dell'Università di Trento possa indurre a dare libera circolazione anche ad altre pubblicazioni ispirate alle medesime esigenze, come nel caso dell'opuscolo ricordato qui sopra pubblicato dalla Regione. Quest'ultimo, come si evince dal titolo, è un testo interlocutorio, con il principale obiettivo di offrire proposte da discutere, rifiutare, oppure accogliere da chi parla le diverse lingue che tanto arricchiscono la Regione Trentino-Alto Adige, una ricchezza che sarebbe solo accresciuta dall'attenzione alle diversità di genere interne a ciascuna lingua¹⁷. Non mancano esempi virtuosi nelle

¹⁶ Il testo tedesco è stato curato da Lisa Marchi, le consulenze per i passi nelle lingue ladine, in mocheno e cimbro sono state offerte rispettivamente da Patrizia Cordin, Federica Ricci Garotti, Ermenegildo Bidese, mentre gli acquarelli che colorano le pagine enfatizzando differenze e interconnessioni sono stati eseguiti da Riccarda Chisté.

¹⁷ L'incoraggiamento è esplicito nel titolo dell'ultima sezione, che pure appare in copertina: *Nominare le differenze di genere / Die Geschlechtsunterschiede nennen / Aferme la desfrèenza de sés / Nominer le disvalivanze de jender / Darkhennen di Geslè-*

lingue delle minoranze, come l'adozione del titolo "Procuradora" in Val di Fassa quando venne eletta una donna che permette di apprezzare le specificità di ciascuna lingua e la non automatica traducibilità delle argomentazioni da una lingua all'altra. Sia qui come nelle *Linee guida* di Ateneo e come nell'opuscolo pubblicato dal Comune *Io ci sono e lo dico!* il fulcro del ragionamento è l'invito a non permettere mai al potere di normare l'uso della lingua dato che solo la grammatica detta legge in campo linguistico¹⁸; ma anche a conoscere la storia delle parole per adeguarle e far sì che chi parla non accetti limiti imposti da vincoli di puro costume spesso stereotipato.

Un esempio, a quest'ultimo proposito, riguarda la possibilità di modificare il testo dell'inno nazionale, pur ricordando che i cambiamenti linguistici richiedono una prassi largamente condivisa. Si può ricordare, in merito, che perfino al termine delle funzioni religiose è ormai consolidato l'uso per cui il prete saluta i "fratelli" e anche le "sorelle" e che si sta attualmente dibattendo per la lingua tedesca di modificare la parola "Vaterland" in *Heimatland* nel *Deutschlandlied*; non è fuori luogo, quindi, prendere in considerazione l'idea di restaurare l'originale "Ev-viva l'Italia" al posto di "Fratelli d'Italia" nell'inno nazionale; magari anche di riabilitare quella strofa poi rimossa dedicata alle donne italiane: "Tessete o fanciulle/bandiere e coccarde/fan l'alme gagliarde/l'invito d'amor"¹⁹.

Ma questo è uno sguardo verso il futuro sul quale ancora molto lavoro rimane da compiere, invece il presente non può più attendere, richiede subito il nostro intervento affinché non si esiti più di fronte alla parola *ingegnera* o *architetta* visto che nessun dubbio mai si è espresso nell'uso di *infermiera* o *operaia*, affinché si dica *le* e *gli studenti*, *le*

cht Békslom zbisnen Menndlich un Baiblich / Gem an Nu'm en de Unterschitn van Gengeri.

¹⁸ Il periodo fascista viene citato per avere imposto alla lingua italiana di usare il voi anziché il lei, insieme a una lista di vocaboli a dir poco grotteschi coniatati in nome di un'autarchia anche linguistica, per la lingua tedesca e le lingue delle minoranze si ricorda che gli stessi anni sono caratterizzati dalla tragica esperienza delle *Katakombenschulen*, una dittatura anche linguistica.

¹⁹ Fu G. Mameli stesso a operare queste revisioni, su suggerimenti altrui, come viene spiegato in "Mameli, l'inno e il tricolore" su *radiomaroni.com*. URL consultato il 29 novembre 2019.

dottorande e i dottorandi, perché le donne ci sono ed è bello e giusto dirlo, una bellezza che la pubblicazione per la Regione ha voluto sottolineare con i magnifici colori di acquarelli che scostandosi dall'uso stereotipato di azzurro e rosa oppure di stilizzate immagini di donne e uomini accompagnano l'invito e usare la lingua con consapevolezza.

NOTE SULLE AUTRICI

Erminia Camassa è professoressa ordinaria di Diritto ecclesiastico presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento dove insegna anche Diritto comparato delle religioni. È responsabile scientifica di Ateneo per la Convenzione inter.atenei “Genere e religioni”. Tra i numerosi studi sull'impatto delle regole religiose sull'ordinamento giuridico e sulla condizione femminile si segnala la curatela del numero monografico di DAIMON – Diritto comparato delle religioni 2018, dedicato a *Donne, diritti e religioni*.

Giovanna Covi è professoressa associata di Letterature Angloamericane e docente di Studi di genere presso il Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università di Trento. Fa parte del Comitato direttivo del Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Ateneo. Ha numerose pubblicazioni in materia di “genere e letteratura” ed è responsabile scientifica per l'Unità di Trento del Progetto UNIRE – Università in rete contro la violenza di genere. Inoltre ha contribuito alla stesura delle Linee guida 2017 di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze.

Donata Gottardi è professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'università di Verona, che ha diretto a lungo. È stata Parlamentare europea, componente della Commissione economica e monetaria, della Commissione occupazione e della Commissione parità di genere. Ha numerose pubblicazioni in tema di discriminazioni e parità di trattamento; relazioni sindacali, libertà economiche e diritti sociali in Unione europea. Ha diretto la ricerca europea *Close the deal, fill the gap* in materia di *Gender pay gap* conclusasi nel 2016.

Teresa Pasquino è professoressa ordinaria di Diritto privato presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento, dove ha ricoperto vari ruoli istituzionali ed è coordinatrice scientifica dei Dialo-

ghi di diritto civile. Tra le numerose pubblicazioni si segnalano quelle in tema di diritto di famiglia e delle persone, con particolare attenzione alle unioni civili e alle convivenze, e in tema di bio-diritto. Dal 2018 è responsabile scientifica della ricerca “I modelli di famiglia nella legge n.76/2016: nuovi modelli a confronto”.

Stefania Scarponi è professoressa ordinaria di Diritto del lavoro e già docente di Diritto del lavoro nell’UE e di Diritto e genere presso l’Università di Trento. Ha fatto parte del comitato direttivo del Centro studi Interdisciplinari di Genere dell’Ateneo ed è stata consulente in materia di pari opportunità presso il Ministero del lavoro. Ha numerose pubblicazioni in tema di divieti di discriminazione, di diritto sindacale, e di responsabilità sociale delle imprese. È stata curatrice del volume “Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata”, Padova 2016.

Anna Simonati è professoressa ordinaria di Diritto amministrativo presso la Facoltà di Giurisprudenza dell’Università di Trento. Da tempo si occupa, fra l’altro, di studi di genere; in questo campo, è autrice di varie pubblicazioni ed è impegnata in attività didattica e di formazione. Ha presieduto il Comitato per le pari opportunità della Provincia autonoma di Trento ed è stata componente della Commissione per le pari opportunità fra donna e uomo della medesima Provincia autonoma. Inoltre, fa parte del Comitato Direttivo del Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell’Ateneo.

Maria (Milli) Virgilio, avvocatessa del foro di Bologna e già docente universitaria di diritto penale in Bologna, è Presidente della associazione GIUDIT- Giuriste d’Italia. È impegnata nella difesa delle donne colpite da violenza e discriminazione, nonché nella tutela dei diritti fondamentali di donne e uomini. Svolge una intensa attività di formazione professionale rivolta agli operatori impegnati a contrastare la violenza maschile contro le donne, italiane e migranti. L’ultima pubblicazione (in curatela assieme a Lucia Re e Enrica Rigo) è “Le violenze maschili contro le donne”, n. 1-2/2019 della rivista Studi Sulla Questione Criminale, ed. Carocci.

COLLANA
‘QUADERNI DELLA FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA’

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO

1. *L'applicazione delle regole di concorrenza in Italia e nell'Unione europea. Atti del IV Convegno Antitrust tenutosi presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento* - (a cura di) GIAN ANTONIO BENACCHIO, MICHELE CARPAGNANO (2014)

2. *Dallo status di cittadino ai diritti di cittadinanza* - (a cura di) FULVIO CORTESE, GIANNI SANTUCCI, ANNA SIMONATI (2014)

3. *Il riconoscimento dei diritti storici negli ordinamenti costituzionali* - (a cura di) MATTEO COSULICH, GIANCARLO ROLLA (2014)

4. *Il diritto del lavoro tra decentramento e ricentralizzazione. Il modello trentino nello spazio giuridico europeo* - (a cura di) ALBERTO MATTEI (2014)

5. *European Criminal Justice in the Post-Lisbon Area of Freedom, Security and Justice* - JOHN A.E. VERVAELE, with a prologue by Gabriele Fornasari and Daria Sartori (Eds.) (2014)

6. *I beni comuni digitali. Valorizzazione delle informazioni pubbliche in Trentino* - (a cura di) ANDREA PRADI, ANDREA ROSSATO (2014)

7. *Diplomatici in azione. Aspetti giuridici e politici della prassi diplomatica nel mondo contemporaneo* - (a cura di) STEFANO BALDI, GIUSEPPE NESI (2015)

8. *Il coordinamento dei meccanismi di stabilità finanziaria nelle Regioni a Statuto speciale* - (a cura di) ROBERTO TONIATTI, FLAVIO GUELLA (2014)

9. *Reti di libertà. Wireless Community Networks: un'analisi interdisciplinare* - (a cura di) ROBERTO CASO, FEDERICA GIOVANELLA (2015)

10. *Studies on Argumentation and Legal Philosophy. Further Steps Towards a Pluralistic Approach* - (Ed. by) MAURIZIO MANZIN, FEDERICO PUPPO, SERENA TOMASI (2015)

11. *L'eccezione nel diritto. Atti della giornata di studio (Trento, 31 ottobre 2013)* - (a cura di) SERGIO BONINI, LUCIA BUSATTA, ILARIA MARCHI (2015)

12. José Luis Guzmán D'Albora, *Elementi di filosofia giuridico-penale* - (a cura di) GABRIELE FORNASARI, ALESSANDRA MACILLO (2015)

13. *Verso nuovi rimedi amministrativi? Modelli giustiziali a confronto* - (a cura di) GIANDOMENICO FALCON, BARBARA MARCHETTI (2015)

14. *Convergences and Divergences between the Italian and the Brazilian Legal Systems* - (Ed. by) GIUSEPPE BELLANTUONO, FEDERICO PUPPO (2015) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/116513>)

15. *La persecuzione dei crimini internazionali. Una riflessione sui diversi meccanismi di risposta. Atti del XLII Seminario internazionale di studi italo-tedeschi, Merano 14-15 novembre 2014 - Die Verfolgung der internationalen Verbrechen. Eine Überlegung zu den verschiedenen Reaktionsmechanismen. Akten des XLII. Internationalen Seminars deutsch-italienischer Studien, Meran 14.-15. November 2014* - (a cura di / herausgegeben von) ROBERTO WENIN, GABRIELE FORNASARI, EMANUELA FRONZA (2015)

16. *Luigi Ferrari Bravo. Il diritto internazionale come professione* - (a cura di) GIUSEPPE NESI, PIETRO GARGIULO (2015)

17. *Pensare il diritto pubblico. Liber Amicorum per Giandomenico Falcon* - (a cura di) MAURIZIO MALO, BARBARA MARCHETTI, DARIA DE PRETIS (2015)

18. *L'applicazione delle regole di concorrenza in Italia e nell'Unione europea. Atti del V Convegno biennale Antitrust. Trento, 16-18 aprile 2015* - (a cura di) GIAN ANTONIO BENACCHIO, MICHELE CARPAGNANO (2015)

19. *From Contract to Registration. An Overview of the Transfer of Immoveable Property in Europe* - (Ed. by) ANDREA PRADI (2015) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/140085>)

20. *Diplomatici in azione. Aspetti giuridici e politici della prassi diplomatica nel mondo contemporaneo. Volume II* - (a cura di) STEFANO BALDI, GIUSEPPE NESI (2016) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/143369>)

21. *Democrazie e religioni: libertà religiosa, diversità e convivenza nell'Europa del XXI secolo. Atti del convegno nazionale Adec Trento, 22 e 23 ottobre 2015* - (a cura di) ERMINIA CAMASSA (2016)

22. *Modelli di disciplina dell'accoglienza nell'“emergenza immigrazione”*. *La situazione dei richiedenti asilo dal diritto internazionale a quello regionale* - (a cura di) JENS WOELK, FLAVIO GUELLA, GRACY PELACANI (2016)

23. *Prendersi cura dei beni comuni per uscire dalla crisi. Nuove risorse e nuovi modelli di amministrazione* - (a cura di) MARCO BOMBARDELLI (2016)

24. *Il declino della distinzione tra diritto pubblico e diritto privato. Atti del IV Congresso nazionale SIRD. Trento, 24-26 settembre 2015* - (a cura di) GIAN ANTONIO BENACCHIO, MICHELE GRAZIADEI (2016)

25. *Fiat Intabulatio. Studi in materia di diritto tavolare con una raccolta di normativa* - (a cura di) ANDREA NICOLUSSI, GIANNI SANTUCCI (2016)

26. *Le definizioni nel diritto. Atti delle giornate di studio, 30-31 ottobre 2015* - (a cura di) FULVIO CORTESE, MARTA TOMASI (2016)

27. *Diritto penale e modernità. Le nuove sfide fra terrorismo, sviluppo tecnologico e garanzie fondamentali. Atti del convegno. Trento, 2 e 3 ottobre 2015* - (a cura di) ROBERTO WENIN, GABRIELE FORNASARI (2017)

28. *Studies on Argumentation & Legal Philosophy / 2. Multimodality and Reasonableness in Judicial Rhetoric* - (Ed. by) MAURIZIO MANZIN, FEDERICO PUPPO, SERENA TOMASI (2017) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/106571>)

29. *Il Giudice di pace e la riforma della magistratura onoraria. Atti del Convegno. Trento, 3-4 dicembre 2015* - (a cura di) GABRIELE FORNASARI, ELENA MATTEVI (2017) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/178978>)

30. *Il diritto in migrazione. Studi sull'integrazione giuridica degli stranieri* - (a cura di) FULVIO CORTESE, GRACY PELACANI (2017)

31. *Diplomatici in azione. Aspetti giuridici e politici della prassi diplomatica nel mondo contemporaneo. Volume III* - (a cura di) STEFANO BALDI, GIUSEPPE NESI (2017) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/184772>)

32. *Carlo Beduschi. Scritti scelti* - (a cura di) LUCA NOGLER, GIANNI SANTUCCI (2017)

33. *Diplomatici. 33 saggi su aspetti giuridici e politici della diplomazia contemporanea* - (a cura di) STEFANO BALDI, GIUSEPPE NESI (2018)
34. *Sport e fisco* - (a cura di) ALESSANDRA MAGLIARO (2018)
35. *Legal Conversations Between Italy and Brazil* - (a cura di) GIUSEPPE BELLANTUONO, FABIANO LARA (2018)
36. *Studies on Argumentation & Legal Philosophy / 3. Multimodal Argumentation, Pluralism and Images in Law* - (Ed. by) MAURIZIO MANZIN, FEDERICO PUPPO, SERENA TOMASI (2018) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/218719>)
37. *Assetti istituzionali e prospettive applicative del private antitrust enforcement nell'Unione europea. Atti del VI convegno biennale antitrust. Facoltà di Giurisprudenza. Trento, 6-8 aprile 2017* - (a cura di) GIAN ANTONIO BENACCHIO, MICHELE CARPAGNANO (2018)
38. *La Direttiva quadro sulle acque (2000/60/CE) e la Direttiva alluvioni (2007/60/CE) dell'Unione europea. Attuazione e interazioni con particolare riferimento all'Italia* - (a cura di) MARIACHIARA ALBERTON, MARCO PERTILE, PAOLO TURRINI (2018)
39. *Saggi di diritto economico e commerciale cinese* - (a cura di) IGNAZIO CASTELLUCCI (2019)
40. *Giustizia riparativa. Responsabilità, partecipazione, riparazione* - (a cura di) GABRIELE FORNASARI, ELENA MATTEVI (2019) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/234755>)
41. *Prevenzione dei sinistri in area valanghiva. Attività sportive, aspetti normativo-regolamentari e gestione del rischio* - (a cura di) ALESSANDRO MELCHIONDA, STEFANIA ROSSI (2019)

42. *Pubblica amministrazione e terzo settore. Confini e potenzialità dei nuovi strumenti di collaborazione e sostegno pubblico* - (a cura di) SILVIA PELLIZZARI, ANDREA MAGLIARI (2019)

43. *Il private antitrust enforcement in Italia e nell'Unione europea: scenari applicativi e le prospettive del mercato. Atti del VII Convegno Antitrust di Trento, 11-13 aprile 2019* - (a cura di) GIAN ANTONIO BENACCHIO, MICHELE CARPAGNANO (2019)

44. *Conciliazione, mediazione e deflazione nel procedimento davanti al giudice di pace. Esperienze euroregionali. Atti del Convegno. Trento, 10 maggio 2019* - (a cura di) SILVANA DALLA BONTÀ, ELENA MATTEVI (2020) (pubblicazione disponibile solo on-line in Accesso Aperto: <http://hdl.handle.net/11572/259285>)

45. *Diritto e genere. Temi e questioni* - (a cura di) STEFANIA SCARPONI (2020)