

Al Magnifico Rettore
dell'Università degli studi di Messina
Prof. Salvatore Cuzzocrea

All'Ill.mo Sig.
Prof. Francesco Astone
Direttore del Dipartimento di
Giurisprudenza "S.Pugliatti"
dell'Università degli studi di
Messina

Oggetto: Istanza di congedo ex art.10 della legge 18 marzo 1958, n.311 per ragioni di studio

La sottoscritta Carmela La Macchia, nata a Napoli il 24/04/1957, residente in viale degli Ammiragli 69 00136 Roma, settore scientifico disciplinare IUS/07, afferente al Dipartimento di Giurisprudenza, chiede di essere collocata in congedo per ragioni di studio di ricerca scientifica per un periodo di 12 mesi anno solare, a decorrere dal 01/01/2022 e fino al 31/12/2022, art. ex art. 10 della legge 18 marzo 1958, n.311 e sue ss.mod.

Durante tale periodo intende svolgere ricerche inerenti al tema della parità di genere come esposto nel progetto di ricerca allegato.

Si impegna, altresì, a comunicare alla S.V. ed al Consiglio di Dipartimento, con apposita relazione, i risultati della ricerca.

La sottoscritta dichiara

- di non aver compiuto il 35° anno di anzianità di servizio.

- di non aver usufruito in precedenza di altro congedo al medesimo titolo (ex l.n.311/1958) e che non percepirà altri emolumenti fissi e continuativi corrispondenti allo stipendio, fatti salvi assegni provenienti da borse di studio, premi o rimborsi spese.

Allega alla presente il programma di ricerca.

La sottoscritta svolgerà tali ricerche presso il Comitato consultivo dell'UE per le pari opportunità tra donne e uomini, istituito con Decisione 2008/590/CE e il Comitato economico e sociale istituito dall'art.13 del Trattato sull'UE, i quali hanno sede in Bruxelles.

Roma, 2 novembre 2021



Al Magnifico Rettore
dell'Università degli studi di Messina
Prof. Salvatore Cuzzocrea

All'Ill.mo Sig.
Prof. Francesco Astone
Direttore del Dipartimento di
Giurisprudenza "S.Pugliatti"
dell'Università degli studi di
Messina

Oggetto: Istanza di congedo per attività scientifica ex art.10 l.n.311/1958

Carmen La Macchia

Next generation UE e parità di genere

1.La problematica sociale

Il Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2020, presentato il 25 febbraio 2021 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l' Istat, l'Inps, l'Inail e Anpal, riporta dati molto significativi sulla condizione di disegualianza tra uomini e donne nell'occupazione e nella posizione sociale.

Tra i Paesi europei, l'Italia ha un livello di istruzione femminile maggiore di quello maschile. Il tasso di abbandoni degli studi è più alto per gli uomini che per le donne, rispettivamente il 16,5% rispetto al 12,3% . Le diplomate sono il 64,5% delle donne; il 5% più degli uomini. Le laureate sono il 22,4%, contro il 16,8% degli uomini. E tuttavia, la disoccupazione colpisce più le donne rispetto agli uomini ed è ancora più elevata soprattutto al sud. Peraltro, le donne, sono impiegate, in misura maggiore, rispetto agli uomini, in settori a basso valore aggiunto. Inoltre, come ha sottolineato il Presidente del Consiglio, Mario Draghi, il 17 febbraio 2021, nel suo primo intervento in Senato, l'Italia presenta, tra i paesi europei, uno dei peggiori *gap* salariali in Europa, tra uomini e donne.

La pandemia da COVID-19 ha esasperato i segnali negativi della disegualianza di genere, mandando in crisi settori ad alta presenza femminile. Circa il 40% delle donne sono occupate nei settori più colpiti dagli interventi del Governo di contrasto alla diffusione della pandemia: la ristorazione, il turismo, il commercio, la sanità, l'assistenza sociale, l'istruzione

e i servizi alla persona.

I dati rendono evidente che le ragioni dell'uguaglianza di genere stentano, ancora oggi, a realizzarsi come patrimonio culturale diffuso e acquisito tra i cittadini, nelle istituzioni e nella organizzazione produttiva.

2.Strutturazione dell'indagine

L'indagine sarà condotta, con approccio metodologico, particolarmente attento, alla esegesi delle fonti di diritto europeo e di diritto interno e alle disposizioni dei contratti collettivi in materia di parità di genere. Sarà approfondita la riflessione sui dati giurisprudenziali delle corti europee e nazionali. Ai fini della valutazione dell'efficacia delle normative, nel contrasto alle discriminazioni di genere, sarà dedicata attenzione anche alla analisi della giurisprudenza dei casi, esaminando anche la giurisprudenza nazionale di merito.

Lo studio è articolato su tre sezioni più le conclusioni.

2.1 Prima sezione

La prima sezione avrà, come base di partenza, la ricognizione degli strumenti e delle misure previste dalla legislazione vigente, in materia di promozione dell'occupazione femminile e di tutela delle donne nel rapporto di lavoro. L'obiettivo di questa prima sezione sarà anche di verificare l'efficacia della strumentazione normativa vigente, da realizzare mediante una attenta disamina della giurisprudenza in particolare relativamente alla ammissibilità ed efficacia della prova dei comportamenti discriminatori.

La tutela della parità di genere gode di una normazione ampia e articolata che trova fondamento, nella Carta costituzionale, nel principio di uguaglianza di cui all'art.3 cost e nell'art 37 Cost., che impone a parità di lavoro, per la lavoratrice le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore e, che, con qualche ambiguità ideologica, prefigura forme di tutela finalizzate a consentire alla donna "l'adempimento della sua essenziale funzione familiare".

Un passo più deciso, verso obiettivi di maggiore efficacia nel contrasto alla disuguaglianza di genere, si riscontra nella riforma del 2001 dell'art. 117, settimo comma, Cost., che costituisce l'espressione della volontà del Parlamento, di attuare un attività promozionale della parità di genere a tutti i livelli della struttura ordinamentale legislativa e poi, nel 2003, con la riforma dell'art.51 cost, a tutti i livelli dei pubblici poteri.

Protagonista della legislazione di sostegno alle politiche di genere è stata l'Unione Europea. Si deve al legislatore europeo l'introduzione nel diritto interno della nozione di discriminazione diretta ed indiretta, che ha consentito alle donne di superare ostacoli nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriere (v. la nota sentenza della Corte costituzionale n.163/1993 in merito ai requisiti di statura fisica minima).

L'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ha, poi elevato il *gender mainstreaming* a principio informatore di tutte le attività dell'Unione, con l'obiettivo di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne.

Il principio del *gender mainstreaming*, impone che, nell'adozione le politiche pubbliche, sia considerata la dimensione di genere, cioè il diverso impatto degli interventi sulle donne e sugli uomini.

In Italia, il gender mainstreaming ha trovato una prima applicazione con l'avvio, a partire dal 2016, di una sperimentazione per la redazione del bilancio dello stato, in attuazione dell'articolo 38 septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dal decreto legislativo n. 90 del 2016 "al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse".

Proprio l'8 marzo 2021 il Presidente della Camera, Roberto Fico, ha annunciato che nei dossier, sui progetti di legge di iniziativa parlamentare, una parte sarà dedicata all'analisi di genere; in altre parole, dovrà essere considerato l'impatto dei provvedimenti di legge sulla parità tra uomini e donne.

Sempre in tema di diritto europeo di grande significato è la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica - meglio nota come Convenzione di Istanbul adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, e ratificata con l. 27 giugno 2013, n. 77, che ha contribuito a rafforzare la giustiziabilità delle misure di repressione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (l.n.205/2017).

Gli interventi normativi sulla parità di genere si sono susseguiti in modo disordinato fino alla legge la l.n.903/1977, che fu chiamata, legge Anselmi in onore dell'impegno politico di Tina Anselmi, prima donna Ministro della Repubblica nel 1976. Solo, tuttavia, nel 2006, con la finalità di una complessiva razionalizzazione dell'eterogeneità degli interventi legislativi è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) che raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica.

2.2 Seconda sezione

Nella seconda sezione l'attenzione sarà focalizzata sulle misure e gli interventi adottati a tutele della parità di genere indicandone le problematiche, le disfunzioni, il grado di efficacia. La dottrina, difatti, segnala nuove esigenze di razionalizzazione delle normative a favore delle donne e la necessità di coordinamento tra le strutture organizzative preposte all'attuazione misure.

Alla legislazione nazionale si aggiungono le disposizioni previste nei contratti collettivi a tutela delle condizioni di lavoro delle donne e le misure per contrastare il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché le misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro, finalizzate a promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare il tempo di vita e di lavoro, al fine di prevenire le forme di discriminazione sessuale nella formazione e nella crescita professionale. Questa produzione normativa e, soprattutto, i suoi risultati sono poco noti. Anche per questo profilo una indagine approfondita è necessaria

Molte sono le misure che sono state introdotte di recente, con scarso coordinamento con il nucleo normativo principale delle tutele di genere, costituito dal Testo unico delle pari opportunità. Solo in via esemplificativa si fa richiamo alle previsioni sulla prestazione lavorativa in modalità agile (smart working), e sull'obbligo di dare priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità; la costituzione del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto; il Fondo per la parità salariale, gli incentivi all'assunzione delle donne, gli incentivi per le donne vittime di violenza di genere; l'estensione della protezioni in occasione dell'evento maternità anche alle lavoratrici

autonome.

2.3 Terza sezione

La terza sezione della ricerca, infine, sarà finalizzata a valutare l'impatto delle disposizioni contenute nel Recovery Plan sulla normativa vigente e l'idoneità delle stesse a superare le disfunzioni presenti nell'attuale normazione. Sarà anche necessario verificare la coerenza di tali misure e strumenti, rispetto agli obiettivi fissati nell'accordo Next Generation UE e nel Regolamento europeo attuativo. Di significativa importanza sarà, ai fini della completezza dell'indagine, lo studio della documentazione prodotta sul tema della promozione della parità di genere, come obiettivo del programma Next Generation UE, dal Comitato economico e sociale dell'UE e del Comitato consultivo dell'UE per le pari opportunità tra donne e uomini, istituito con Decisione 2008/590/CE

Prima bibliografia

Camilla Buzzacchi e Roberta Provasi (a cura di) *Dalle gender alle diversity quotas : un impegno per società e istituzioni : atti del Convegno, 29 gennaio 2020*, Università Milano Bicocca Giappichelli, 2021

Virgilia Fogliame *Parità di genere e rappresentanza : il rendimento delle misure legislative promozionali* Editoriale scientifica, 2020

Francesca Rescigno (a cura di) *Percorsi di eguaglianza* Giappichelli, 2016

Roberto Nania (a cura di) *L'evoluzione costituzionale delle libertà e dei diritti fondamentali : saggi e casi di studio* Giappichelli, 2012

Lenita Freidenvall, *Gender Knowledge and Gender Expertise: The Implementation of Gender Mainstreaming in Swedish State Agencies* Social politics, 2020, Vol.27 (4), p.742-764

Rosalind Cavaghan, *Making Gender Equality Happen: Knowledge, Change and Resistance in EU Gender Mainstreaming*, Routledge 2017

Amrita Bahri, *Women at the frontline of COVID-19: Can gender mainstreaming in free trade agreements help?* Journal of international economic law, 2020-09-01, Vol.23 (3), p.563-582

Gender inequalities in care and consequences for the labourmarket.
Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021.

Indirect sex discrimination in employment : theoretical analysis and reflections on the CJEU case law and national application of the concept of indirect sex discrimination.
Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021.

Roma, 25 ottobre 2021

