

5) - Delibera del Comitato di Presidenza in data 1 dicembre 2009 con la quale si autorizza l'apertura di una pratica, anche presso la Nona Commissione, avente ad oggetto: "Nota della Decima Conferenza dell'Associazione Internazionale di giudici donna che si terrà a Seul nel prossimo mese di maggio 2010."

(Fasc. 45/RI/2009 Relatore Avv. ANEDDA)

La Commissione propone al Plenum di approvare la seguente relazione:

«Il Consiglio superiore della magistratura osserva:

Relazione della Cons. Luisa NAPOLITANO a seguito della partecipazione alla Decima Conferenza della Associazione Internazionale di giudici donne che si è tenuta a Seul nei giorni 11-15 maggio 2010.

La sottoscritta Cons. Luisa Napolitano, autorizzata con delibera plenaria del 17 marzo 2010, in rappresentanza del CSM italiano ha partecipato nei giorni 11-15 maggio alla X^a Conferenza della Associazione Internazionale di giudici donne (IAWJ) che si è tenuta a Seoul (Korea) sul tema "Giudici che cambiano in un mondo che cambia" ("Judical Challenger in a Changing world").

La X^a Conferenza biennale della "International Association of Women Judges" ha visto la partecipazione di 38 delegazioni provenienti da Paesi di tutto il mondo e precisamente: Afghanistan, Argentina, Australia, Bangladesh, Benin, Bosnia Herzegovina, Brasile, Cambogia, Camerun, Canada, Egitto, Finlandia, Haiti, India, Italia, Giappone, Kenya, Repubblica di Corea, Kyrgigystan, Laos, Myanmar, Nepal, Olanda, Nuova Zelanda, Nigeria, Papua Nuova Guinea, Filippine, Ruanda, Isole Salomone, Sri Lanka, Taiwan, Tanzania, Tailandia, Trinidad & Tobago, Uganda, Regno Unito, Stati Uniti D'America e Zambia.

Si è celebrato il ventennale della Costituzione dell'IAWJ, di cui l'ADMI (Associazione Donne Magistrato Italiane) è fra i soci fondatori. Sul sito www.iawj.org <<http://www.iawj.org>> può essere consultata una pregevole pubblicazione dedicata all'evento.

E' la seconda volta che il CSM prende parte ai lavori della Conferenza biennale dell'IAWJ, dopo la partecipazione nel 2008 della Cons. Tinelli alla IX^a Conferenza che si svolse a Panama.

Il tema “Giudici che cambiano in un mondo che cambia” è stato affrontato in nove sessioni - alcune plenarie, altre concorrenti - secondo il programma cui nei dettagli ci si riporta e che viene allegato (all. 1).

L'inaugurazione della Conferenza si è svolta la mattina del 12 maggio, con una cerimonia cui hanno preso parte anche il Primo Ministro ed il Ministro della Giustizia della Corea del Sud, nonché il Presidente della Corte Penale Internazionale dell'Aja, Mr. Sang-Hyun Song.

La Presidente in carica dell'IAWJ Hon. Leslie Alden ha svolto un ampio intervento introduttivo.

Nella stessa mattina va menzionato anche l'importante intervento dell'Hon. Navinathem Pillay, Commissario dell'Alta Corte dei diritti umani di Ginevra, in particolare laddove è emersa un'espressa sollecitazione ad adottare strategie finalizzate a rafforzare lo statuto delle donne magistrato e la collaborazione con le altre donne impegnate nelle professioni legali. Detta indicazione trova nel nostro Paese concreta attuazione nella Rete dei Comitati Pari Opportunità delle professioni legali, costituita come è noto nel luglio 2007 con l'apporto determinante del Consiglio Superiore della Magistratura.

Nella prima sessione plenaria il tema “Terrorismo e Sicurezza Globale: gli organismi a tutela dell'indipendenza del Giudiziario in un mondo che cambia” è stato trattato nel corso di un confronto fra una rappresentante del Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite, l'Hon. Gabriela Karina Knaul de Albuquerque e Silva, e la giudice inglese Lady Brenda Hale.

Quindi, nel pomeriggio del 12 maggio, si sono tenuti gli incontri programmati per la nomina dei Direttori Regionali per l'Africa, Asia/Pacifico, Europa/Medio Oriente, America Latina/Carabi, America del Nord. La sottoscritta ha partecipato naturalmente, insieme alle altre componenti della delegazione italiana (dottoresse Campanato, Cervetti e Rosati) alla riunione del Gruppo Europa/Medio Oriente.

La giornata del 13 maggio è iniziata con la seconda sessione plenaria dedicata al tema delle innovazioni tecnologiche e sulle nuove opportunità che esse offrono specialmente sul versante di un contrasto sempre più efficace ai c.d. reati sessuali. La giudice coreana Hon Doo-Rye Kang ha in particolare illustrato i recenti importanti sviluppi delle tecnologie nei Tribunali coreani riguardo appunto a dette tipologie di reato. Va infine segnalata la partecipazione a questa sessione della giudice di Haiti, Hon. Norah Jean Francois, alla quale è stata manifestata la solidarietà di tutte le partecipanti alla Conferenza.

La terza sessione plenaria ha affrontato i temi delle “carriere” delle donne magistrato nel mondo che cambia ed in particolare quello della difficoltà di operare la conciliazione fra l'impegno professionale e gli impegni familiari. Quest'ultima problematica vede in effetti

accomunate le donne magistrato di tutti i Paesi, e la difficoltà di conciliare pesanti carichi di lavoro con i compiti di cura è stato segnalato anche dalla giudice coreana Hon. Seung- Eun Yun, la quale lavora in un Paese in cui le donne svolgono la funzione di magistrato da solo vent'anni.

Nella giornata del 14 maggio si sono svolte unicamente sessioni concorrenti e la sottoscritta ha partecipato alla quarta sessione dedicata ai temi della bioetica, affrontati in una tavola rotonda alla quale ha preso parte per l'Italia la dott.ssa Graziana Campanato ed alla Settima Sessione dedicata al traffico degli esseri umani dove è intervenuta la dott.ssa Fernanda Cervetti (le cui relazioni in lingua italiana sono consultabili sul sito IAWJ sopra menzionato).

Nel pomeriggio la sottoscritta ha seguito i lavori della Ottava sessione dedicata al tema della protezione dei soggetti deboli: immigrati, bambini e popolazioni indigene. La relatrice Hon. Germana de Oliveira Moraes, giudice brasiliana, ha in particolare denunciato l'allarmante fenomeno dell'esistenza di 246 milioni di bambini che lavorano nel mondo.

Nell'ultima giornata del 15 maggio, dopo l'illustrazione da parte di un gruppo di lavoro di possibili iniziative in ambito internazionale, i lavori della Conferenza si sono conclusi con la nomina della nuova Presidente della IAWJ, nella persona della giudice inglese Lady Brenda Hale, ed altresì con la presentazione della Undicesima Conferenza che si terrà a Londra dal 2 al 5 maggio del 2012 (per ulteriori informazioni è possibile consultare il sito www.iawj2012london.com).

La partecipazione del CSM alla Decima Conferenza della IAWJ ha rappresentato indubbiamente un'occasione importante per prendere diretta cognizione dell'attività di un'associazione prestigiosa operante a livello mondiale, fortemente impegnata sulle problematiche legate al sistema giustizia non soltanto in un'ottica di genere e di non discriminazione delle donne magistrato, ma anche nella lodevole prospettiva di pervenire tramite la cooperazione a livello mondiale al rafforzamento della tutela dei soggetti deboli e delle vittime dei reati di questo millennio.

Un qualche ritardo nella conferma della partecipazione del CSM alla Conferenza non ha consentito alla sottoscritta di svolgere un intervento nell'ambito delle sessioni già programmate, sicchè sono stati depositati due interventi scritti aventi ad oggetto: A) “La tutela delle donne nei procedimenti penali” tradotto anche in lingua francese (All. 2); B) “ Tutela dei diritti delle donne in materia di procedimenti civili”, tradotto anche in lingua inglese (All. 3).

La sottoscritta ritiene opportuno infine allegare curriculum delle relatrici della Conferenza, segnalando in particolare quello della Hon. Arline Pacht, fondatrice dell' IAWJ, massima esperta sul tema della tratta degli esseri umani.

Tutto ciò premesso, il Consiglio
delibera
di approvare la relazione della dott.ssa Luisa NAPOLITANO.».



2010 IAWJ Conference
"Multifield Challenges in a Changing World"



Conference Program

<p>Board Meeting 7:00-8:00am (Orchid)</p>	<p>Opening Ceremony Keynote Speech 1 8:00-10:00am (Grand Ballroom 2,3)</p> <p>Coffee Break 10:00-10:30am (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Keynote Speech 2 10:30-11:00am (Grand Ballroom 2,3)</p>	<p>Session 2 10:00-11:00am (Grand Ballroom 2,3)</p> <p>Coffee Break 11:00-11:30am (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Session 3 11:30-12:00pm (Grand Ballroom 2,3)</p> <p>Lunch 12:00-12:30pm (Grand Ballroom 1, Chrysanthemum)</p>	<p>Session 4 11:00-12:00pm (Grand Ballroom 3)</p> <p>Coffee Break 12:00-12:30pm (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Session 6 12:00-12:30pm (Grand Ballroom 3)</p> <p>Lunch 12:00-12:30pm (Grand Ballroom 1, Chrysanthemum)</p>	<p>Session 5 11:00-12:00pm (Grand Ballroom 3)</p> <p>Coffee Break 12:00-12:30pm (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Session 7 12:00-12:30pm (Grand Ballroom 3)</p>	<p>Business Meeting 11:00-11:30am (Orchid)</p> <p>Coffee Break 11:30-12:00pm (Grand Foyer)</p> <p>International Workshop 12:00-12:30pm (Orchid)</p> <p>Closing Ceremony 12:30-1:00pm (Orchid)</p>
<p>Registration 8:00-8:00am (Grand Ballroom Foyer)</p>	<p>Session 1 8:30-10:00am (Grand Ballroom 2,3)</p> <p>Coffee Break 10:00-10:30am (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Regional Conference 10:30-11:00am (Chrysanthemum 1,2, Iris, Grand Ballroom 1, Orchid)</p> <p>Silent Auction Room open 10:00-11:00am (Orchid)</p> <p>Orchestra Concert 11:00-11:30am (Grand Ballroom 2,3)</p>	<p>Optional Tour 11:00-12:00pm</p>	<p>Session 8 1:00-1:30pm (Grand Ballroom 2)</p> <p>Coffee Break 1:30-1:45pm (Grand Ballroom Foyer)</p> <p>Gala Dinner 1:30-3:00pm (Walker Hotel West Room)</p>	<p>Session 9 1:00-1:30pm (Grand Ballroom 3)</p>	<p>Board Meeting 1:00-1:30pm (Camellia)</p>
<p>Welcome Reception 1:30-4:00pm (National Museum)</p>					



Higher Council of the Judiciary

ITALY

**10th BIENNIAL INTERNATIONAL IAWJ CONFERENCE
(INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES)
SEOUL, 11TH – 15TH MAY 2010**

Tutela delle donne nei procedimenti penali

Cons. Luisa Napolitano

Il tema della tutela processuale penale delle donne riguarda all'evidenza sia il ruolo che le stesse assumono nel processo penale (imputata/persona offesa/parte civile/testimone), sia la loro posizione nella struttura stessa dei reati (soggetti attivi/passivi o autrice o vittima del reato).

Nel nostro Paese il profilo di genere non assume specifico rilievo con riferimento alle garanzie difensive riconosciute all'imputata in quanto coincidenti con quelle proprie dell'imputato.

Neppure tale profilo rileva nella struttura dei reati nei quali l'individuazione del soggetto attivo è infatti prevalentemente effettuato con il riferimento a "chiunque" ne sia autore e, nei c.d. reati propri, a soggetti qualificati declinati al maschile (si pensi all'imprenditore nella bancarotta fallimentare), ma all'evidenza inclusivi del genere femminile.

Tali considerazioni sono in astratto trasferibili anche sul versante della vittima del reato e del suo ruolo nel processo penale, ma in concreto, e con riferimento a quei reati che statisticamente vedono in prevalenza la donna quale vittima, vi sono da registrare talune novità che originano dal consolidarsi nell'opinione pubblica dell'esigenza di rafforzare i presidi a tutela della donna.

Nel nostro Paese "l'allarmante crescita degli episodi collegati alla violenza sessuale" è stata espressamente richiamata per giustificare l'urgente adozione di un decreto legge – n. 11/2009 – diretto al contrasto di tali fenomeni insieme vuoi all'ispessimento di misure di sicurezza volte a prevenire il verificarsi (dettando apposite discipline in materia di immigrazione clandestina e coinvolgimento dei cittadini nel controllo del territorio con le c.d. ronde), vuoi nella risposta di

massima severità nell'adozione di misure cautelari personali (arresto obbligatorio in flagranza di violenze sessuali con esclusione dei casi di minore gravità; presunzione relativa di sussistenza delle esigenze cautelari con estensione del regime ex art. 275 co. 3 cpp riservato ai delitti di mafia), vuoi nel riconoscimento alla persona offesa della possibilità di essere ammessa al patrocinio gratuito a spese dello Stato anche in deroga ai limiti di reddito ordinariamente previsti; vuoi infine con la previsione dell'ergastolo nell'ipotesi in cui l'omicidio volontario sia commesso “ in occasione” dell'abuso sessuale, all'evidenza affermando sia la necessità di una contestualità cronologica tra la condotta omicida e l'abuso, sia espandendo anche all'omicidio di soggetti terzi - si pensi al soccorritore della vittima dello stupro – l'operatività dell'aggravante.

Ma l'allarme suscitato nell'opinione pubblica per episodi raccapriccianti di cui vittime erano state sempre donne ha convinto il Governo della necessità di adottare con decreto legge la sanzione penale dei fenomeni di stalking, ponendo fine ad una lacuna del sistema penale che invano si era tentato di colmare già nella legislatura precedente all'attuale, pervenendo in data 15 gennaio 2008 ad un testo proposto dalla Commissione Giustizia della Camera rimasto lettera morta.

Recuperando esperienze proprie dei sistemi di Common Law, si pensi all'Interstate Stalking Act del 1996 con il quale si è fatto dello stalking un crimine federale, al Protection from harassment Act del 1997 con il quale nel Regno Unito si è introdotta una specifica ipotesi criminosa a carico del molestatore al Criminal Code canadese che parimenti inaspriva nel 1997 le pene per il “criminal harassment”, si è introdotto all'art. 612 bis c.p. il nuovo reato di “atti persecutori”.

Si tratta della condotta reiterata di minaccia o molestia e dunque di un reato abituale per la cui integrazione occorre si verifichi alternativamente uno di questi eventi: 1) un perdurante e grave stato di ansia o di paura nella vittima; 2) un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine; 3) la costrizione ad alterare le proprie abitudini di vita.

Per quanto controbilanciata dalla consolidata giurisprudenza in tema di nozione di minaccia e molestie e dalla necessità che gli eventi suddetti conseguano alla reiterazione di tali condotte è evidente la consistente elasticità dell'evento consistente nella produzione di un perdurante e grave stato di ansia e di paura nella vittima.

Dall'analisi della giurisprudenza di merito che si è occupata del nuovo reato si evince un orientamento tendenzialmente diretto ad affermarne la valenza oggettiva, sicchè per accertarne la sussistenza occorre la dimostrazione di un mutamento nella condizione di normale stabilità psicologica della vittima che, qualche giudice, esige sia anche clinicamente accertato per il tramite di una valutazione medico-legale.

Di recente la Corte di Cassazione (sent. 11945/10) ha condiviso l'esigenza che tale evento si traduca in uno “stato di destabilizzante turbamento psicologico” della vittima, che nel caso deciso era una

minore, ritenendo peraltro sufficiente ai fini probatori la circostanza che ne avessero riferito la nonna e la madre della stessa vittima.

Da un'indagine di stampa apparsa nel quotidiano *Avvenire* del 17 marzo 2010 risulta che effetto della tipizzazione dello stalking è stato quello di “dare la scure a quella mole di violenze sommerse che di solito restano confinate, per paura o per pudore, nel cuore delle vittime, relegandole ad un'angoscia solitaria da affrontare giorno per giorno”.

Non manca nell'indagine l'acquisizione di pareri tecnici quali quella di una nota psicologa che teme “si finisca per gridare al lupo al lupo, ossia allo stalker per qualsiasi vicenda”, preoccupata dall'esplosione delle denunce e degli arresti (secondo il quotidiano in un anno già mille arresti e 5000 denunce).

Sarà cura della giurisprudenza interpretare correttamente la novità onde prevenire l'abuso.

Preme piuttosto registrare il clima di rafforzata attenzione al contrasto della “debolezza” delle donne vittima dell'abuso.

Tale particolare attenzione ha del resto avuto un significativo avallo dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo con riferimento al caso della vittima assunta quale teste dell'abuso sofferto.

Con la sentenza 4.11.2008 nel caso *Demski/c Polonia* ha sottolineato come il principio del giusto processo ex art. 6 della Convenzione esige un bilanciamento tra interessi della difesa dell'imputato e quelli della vittima chiamata a testimoniare, riconoscendo a quest'ultima la possibilità di sottrarsi agli aspetti traumatici cui la sottoporrebbe il confronto diretto con l'accusato, quand'anche previsto (come è nel nostro Paese) dalla procedura penale.

La protezione della vittima dell'abuso deve ancora migliorare, come del resto imporrebbe la completa attuazione della Decisione Quadro della Unione Europea n. 220/2001.

In questa direzione ci si sta muovendo nel nostro Paese e questo è certamente positivo.



Consiglio Superiore della Magistratura

ITALIA

**X[^] CONFERENZA BIENNALE INTERNAZIONALE DELLA IAWJ
(INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES)**

SEUL, 11 – 15 MAGGIO 2010

Tutela dei diritti delle donne in materia di procedimenti civili

Sono state raccolte da parte del Consiglio Superiore della Magistratura¹ alcune significative decisioni giurisprudenziali della Corte Costituzionale², della Suprema Corte di Cassazione e dei giudici di merito.

¹ Il Consiglio Superiore della Magistratura (C.S.M.) è l'organo di autogoverno della magistratura ordinaria italiana al quale spettano, secondo le norme dell'ordinamento giudiziario, le funzioni definibili come di «amministrazione della giurisdizione». Esse riguardano in primo luogo la gestione del personale della magistratura e si realizzano attraverso le assunzioni, le assegnazioni e i trasferimenti, le promozioni e i provvedimenti disciplinari riguardanti i magistrati (cfr. art. 105 Cost.). Riguardano, peraltro, anche l'organizzazione degli uffici giudiziari, sì da assicurare e garantire che il singolo magistrato, nell'esercizio delle sue funzioni, sia soggetto «soltanto alla legge».

Il legislatore costituente, al fine di rendere effettive le garanzie di autonomia ed indipendenza, ha stabilito che la magistratura non sia amministrata da organi che appartengano al potere esecutivo ovvero legislativo ed ha, quindi, istituito il Consiglio Superiore della Magistratura.

La Costituzione (art.104) prevede che il C.S.M. sia composto da tre membri di diritto: il Presidente della Repubblica che presiede anche l'organo, il Presidente della Corte di Cassazione ed il Procuratore generale presso la Corte di Cassazione. Riguardo ai componenti elettivi la Costituzione non ne indica il numero, ma individua che per due terzi siano eletti da tutti i magistrati ordinari tra gli appartenenti alle varie categorie (c.d. membri togati) e per un terzo dal Parlamento in seduta comune, scelti tra professori ordinari di università in materie giuridiche ed avvocati dopo quindici anni di esercizio della professione (c.d. membri laici). La stessa Costituzione prevede che la durata in carica dei componenti elettivi sia di quattro anni e che gli stessi non siano immediatamente rieleggibili. Tra i componenti laici il Consiglio deve eleggere un Vice Presidente, che, oltre a presiedere l'Assemblea plenaria (in assenza del Presidente della Repubblica o per delega di questi), presiede il Comitato di Presidenza, cui sono attribuiti compiti di promozione dell'attività consiliare, di attuazione delle delibere del C.S.M. e di gestione dei fondi di bilancio, tenuto conto che il Consiglio gode di autonomia contabile e finanziaria.

Vengono allegare anche sul tema alcune pronunce della Corte di Giustizia Europea di Strasburgo.

1. Pronunce della Corte Costituzionale.

Una pronuncia significativa di recente assunta dalla Corte Costituzionale è la **sentenza n. 275/2009** (Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale – Presidente Amirante – Redattore Mazzella – Camera di Consiglio del 7/10/2009 – Decisione del 19/10/2009 – Deposito del 29/10/2009 – Pubblicazione in G.U. del 4/11/2009).

Con la decisione indicata la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, dell'art. 30 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento

È, quindi, la legge ordinaria a determinare sia il numero dei componenti elettivi che le loro modalità di elezione (per la costituzione e il funzionamento del C.S.M., cfr. L. 24 marzo 1958, n. 195, come successivamente modificata dalla L. 695/1975 e 44/2002; D.P.R. 16 settembre 1958, n. 916; regolamento interno approvato dallo stesso organo di autogoverno). Attualmente la L. 44/2002 (che ha modificato da ultimo l'art.1 L.195/58) fissa in 24 il numero dei componenti elettivi, di cui 16 membri togati e 8 laici; questi ultimi sono eletti dal Parlamento in seduta comune con votazione a scrutinio segreto e con la maggioranza dei tre quinti dei componenti l'assemblea per i primi due scrutini, mentre dal terzo scrutinio è sufficiente la maggioranza dei tre quinti dei votanti.

² La Corte costituzionale della Repubblica italiana è un organo previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana del 1948. Le norme del suo funzionamento sono contenute nella Costituzione stessa, nella legge costituzionale n. 1 del 1948 e nella legge n. 87 del 1953, nonché in altre disposizioni integrative e nel regolamento generale di cui la Corte è dotata.

La giurisdizione costituzionale è attribuita alla Corte costituzionale, composta di quindici giudici, nominati per un terzo dal Presidente della Repubblica, per un terzo dal Parlamento in seduta comune e per un terzo dalle supreme magistrature ordinaria e amministrativa (art. 135 Cost.).

La Corte costituzionale giudica (art. 134 Cost.): a) sulle controversie relative alla legittimità costituzionale delle leggi e degli atti, aventi forza di legge, dello Stato e delle Regioni; b) sui conflitti di attribuzione tra i poteri dello Stato e su quelli tra Stato e Regioni e tra Regioni; c) sulle accuse promosse contro il Presidente della Repubblica, a norma della Costituzione (cfr. art. 90 Cost.). Il controllo di legittimità costituzionale delle leggi può essere introdotto in via principale da soggetti specificamente legittimati (Stato, Regioni, Province autonome) (cfr. artt. 37-42 l. cost. 11 marzo 1953, n. 87), oppure in via incidentale da parte di un giudice, il quale, nel corso di un processo, dubiti della costituzionalità della legge da applicare al singolo caso concreto.

l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

La disposizione censurata, condizionando il diritto della lavoratrice di prestare la propria attività fino al compimento della stessa età prevista per il lavoratore di sesso maschile ad un adempimento non previsto per l'uomo, non consente la piena ed effettiva realizzazione del principio di parità tra l'uomo e la donna, in palese violazione sia dell'art. 3 Cost., non avendo la detta opzione alcuna ragionevole giustificazione, che dell'art. 37 Cost., risultando leso il principio della parità uomo-donna in materia di lavoro (v., in proposito, anche l'analoga sentenza n. 137 del 1986 sul conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, sul licenziamento della donna lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantacinquesimo anno di età anziché al compimento del sessantesimo anno di età, come previsto per l'uomo).

2. Sentenze della Corte di Cassazione.

Una prima decisione dal significativo rilievo assunta in tema di discriminazione di genere da parte della Suprema Corte di Cassazione è l'**ordinanza della Cassazione civile, Sezione L., n. 23934 del 22/09/2008** (Pres. Luccioli – Est. Salmé).

Con tale pronuncia la Cassazione ha evidenziato l'esigenza di un intervento legislativo volto a ridisegnare in un senso costituzionalmente adeguato, che riconosca l'uguaglianza tra uomo e donna, l'intera materia dell'attribuzione del cognome paterno al figlio legittimo, osservando che la sussistenza della prevalenza dell'attribuzione automatica del patronimico, nel caso di riconoscimento contestuale dei genitori, deriva da una concezione patriarcale della famiglia e da una tramontata potestà maritale non più coerente con i principi dell'ordinamento giuridico, oltre che in contrasto con le fonti sopranazionali, ed in particolare con il Trattato di Lisbona che impone all'Italia di uniformarsi ai principi fondamentali della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che espressamente prevede il divieto di ogni discriminazione fondata sul sesso.

Attraverso la presente ordinanza la Suprema Corte si è pronunciata in modo netto in favore del riconoscimento della possibilità dell'attribuzione del cognome materno ai figli legittimi nel caso di volontà concorde da parte dei genitori.

La superiore indicazione, d'altro canto, non fa che riproporre quanto già osservato dalla Corte di Cassazione in precedenti pronunce, nelle quali, pur non essendosi potuta accogliere la domanda dei genitori di attribuzione al figlio del cognome materno, si era ugualmente invitato il legislatore a ridisegnare la materia in senso costituzionalmente orientato, con l'adozione di misure idonee ad eliminare ogni **discriminazione** di trattamento nei confronti della **donna** (cfr., in particolare, la sentenza n. 16093/2006).

Di indubbio interesse, poi, è la **sentenza della Cassazione Civile, Sezione L., n. 23562 del 13/11/2007** (Pres. Ciciretti – Est. Di Nubila).

Mediante tale pronuncia la Suprema Corte ha ritenuto che, in tema di requisiti per l'assunzione ad un rapporto di lavoro subordinato, qualora in una norma secondaria sia prevista una statura minima identica per uomini e **donne ciò si ponga** in termini di contrasto con il principio di uguaglianza tutelato dalla Costituzione, atteso che presuppone erroneamente la non sussistenza della diversità di statura mediamente riscontrabile tra uomini e **donne** e comporta, pertanto, una **discriminazione** indiretta in sfavore di queste ultime (principio affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 163 del 1993).

Conseguentemente, il giudice ordinario ha apprezzato, incidentalmente, la legittimità della suddetta norma secondaria ai fini della sua disapplicazione, valutando in concreto la funzionalità del requisito richiesto rispetto alle mansioni concretamente da svolgersi (nel caso di specie, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la decisione della corte territoriale che si era limitata a ritenere, ai fini dell'assunzione presso la Met.Ro. - Metropolitana di Roma S.p.a., il requisito dell'altezza minima di m. 1,55 - previsto nel d.m. n. 88 del 1999, identico per uomini e **donne** – ritenendola una garanzia sia per l'incolumità del personale in servizio che per la sicurezza degli utenti, senza accertare a quali mansioni l'attrice potesse adeguatamente attendere nonostante l'altezza fisica inferiore rispetto a quella richiesta).

Un'ulteriore pronuncia di rilievo sul tema oggetto del presente esame è la **sentenza della Cassazione Civile, Sezione L., n. 9866 del 24/04/2007** (Pres. Senese – Est. Picone).

Tale decisione ha affermato che in materia di licenziamenti collettivi disciplinati dalla legge n. 223 del 1991, deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio di scelta dei lavoratori da licenziare in base alla prossimità al trattamento pensionistico, senza che assuma rilievo né la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di

anzianità e di vecchiaia, né, soprattutto, il mancato ricorso alla differenza tra la posizione dei lavoratori maschi e quella delle lavoratrici **donne**, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardata in relazione a quella delle altre **donne** e degli altri uomini che non possono accedere alla pensione.

In conseguenza di tale ultima considerazione, quindi, la Suprema Corte ha osservato come non sia da ravvisare nessuna violazione del principio di non **discriminazione**, diretta ed indiretta, richiamato dall'art. 8, secondo comma, del d.l. 20 maggio 1993, n. 148, convertito nella l. 19 luglio 1993, n. 236.

Ancora significativa sul tema della discriminazione di genere sui luoghi di lavoro é la **sentenza della Cassazione Civile, Sezione L., n. 11661 del 18/05/2006** (Pres. Mercurio – Est. Vigolo).

In essa la Suprema Corte ha affermato il principio procedurale per cui, in caso di comportamenti datoriali discriminatori, il giudice competente, su ricorso del lavoratore, è tenuto ad ordinare, qualora ne ricorrano le condizioni di legge a seguito dello speciale procedimento previsto dall'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, senza che, però, attraverso l'esperimento di tale rimedio giudiziale il lavoratore che si ritenga discriminato possa ottenere il riconoscimento in proprio favore di una specifica progressione in carriera ad un apposito livello o ad una certa categoria e con riferimento ad un tempo determinato, a preferenza di altri soggetti dell'altro sesso.

E' stato pure evidenziato, in proposito, come anche l'art. 4 della successiva legge 10 aprile 1991, n. 125, apprestata ai lavoratori, in presenza di un atto o di un comportamento discriminatorio di carattere collettivo per ragioni di sesso, una tutela di carattere interdittivo mediante l'ottenimento di un ordine del giudice al datore di lavoro di definire un piano di rimozione delle **discriminazioni** accertate, che, però, di per sé non comporta l'attribuzione diretta ed immediata di posizioni lavorative superiori come reclamate (nella specie, la Suprema Corte, sulla scorta del principio enunciato, ha rigettato il ricorso incidentale proposto da una lavoratrice che non aveva adottato alcuno dei due rimedi previsti per far rilevare l'assunta **discriminazione** sul lavoro per ragioni di sesso e che, comunque, non le avrebbero

consentito di ottenere, mediante il loro esperimento, il risultato dell'attribuzione del livello relativo alle funzioni superiori pretese).

Di assoluto interesse, poi, è la **sentenza della Cassazione Civile, Sezione L., n. 28147 del 20/12/2005** (Pres. Mileo – Est. D'Agostino).

In tale pronuncia la Cassazione ha precisato che l'accertamento relativo all'esistenza all'interno di una azienda di un trattamento discriminatorio nei confronti di alcuni dei dipendenti per ragioni di sesso (**discriminazione** relativa, nel caso specifico, alla progressione in carriera) è volto a verificare, alla stregua di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 125 del 1991, se siano stati adottati criteri idonei a svantaggiare in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, riguardanti requisiti non essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e si traduce in un apprezzamento in fatto, non sindacabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato (nella specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso la configurabilità di una **discriminazione** a carico del personale di sesso femminile dipendente di un'azienda elettronica, essendo stato richiesto come titolo preferenziale per la progressione in carriera il diploma di tecnico industriale, conseguibile senza preclusioni di sesso, benché maggiormente diffuso tra gli uomini, e da ritenersi requisito essenziale per lo svolgimento del processo produttivo in un settore, quale quello elettronico, che richiede un'alta specializzazione).

3. Pronunce dei Tribunali di merito.

Il tema del contrasto alla discriminazione di genere è stato recentemente oggetto di numerose pronunce rese da parte dei giudici di merito. Evidenti ragioni di sintesi impongono, tuttavia, la rappresentazione solo di alcune di esse, in quanto ritenute di maggiore spessore.

Così, in primo luogo, deve essere segnalata la **sentenza della Corte di Appello di Torino, Sez. Lav., del 14/05/2008** (Pres. Peyron – Est. Trafighet – Comune di Orbassano c. R.D. e c. L.C., Consigliera di parità della Provincia di Torino).

In tale decisione è stato affermato il principio per cui la mancata valutazione dell'attività della lavoratrice (perché in maternità per un periodo superiore al limite fissato arbitrariamente dall'amministrazione pubblica), nella specie funzionale al passaggio di carriera, determina la violazione non solo della normativa contrattuale che prevede che i

periodi di aspettativa per gravidanza e maternità obbligatoria siano considerati a tutti gli effetti quale servizio realmente prestato, ma anche della norma indicata dal comma 2 punto a) dell'art. 42 del d.lgs. n. 198 del 2006, che espressamente prevede la possibilità di azioni positive per le pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro al fine di eliminare la disparità nella progressione in carriera. La mancata valutazione dell'attività della lavoratrice perché in maternità per un periodo superiore al limite fissato arbitrariamente dall'amministrazione pubblica rappresenta, pertanto, un comportamento *ictu oculi* discriminatorio nei confronti della lavoratrice madre.

Sempre in materia di tutela della progressione in carriera delle lavoratrici madri è opportuno segnalare la **sentenza del Tribunale di Prato del 21/11/2007** (Est. Rizzo – B.M., B.M., N.S., C.R., G.S., G.E., L.A., L.L.F., M.E., P.C., S.D., M.C. e C.M., Consigliera di parità della Regione Toscana c. Cariprato S.p.a.).

Nella fattispecie è stato chiarito, in primo luogo, che l'espressione anzianità di servizio di cui agli artt. 6 e 7 L. n. 1204 del 1971 (ora artt. 22 e 32 d.lgs. n. 151 del 2001, T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) è indicativa di una nozione unitaria e conseguentemente vieta al datore di lavoro di interpretare una clausola collettiva, che escluda le assenze volontarie dal computo dell'anzianità di servizio utile per le progressioni automatiche di carriera, come riferita anche alle assenze dal lavoro per fruizione dell'ex astensione facoltativa per maternità, in quanto un simile patto creerebbe discriminazione nell'assegnazione delle qualifiche e comunque arrecherebbe pregiudizio ad un lavoratore in ragione del suo sesso, ponendosi quale concreta ipotesi di discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198 del 2006.

E' stato osservato, ancora, che la nozione oggettiva di discriminazione di genere, di cui all'art. 25 d.lgs. 198/2006, ha come presupposto non i singoli comportamenti discriminatori posti in essere in ragione del sesso ai danni di soggetti individuati, bensì fatti, patti o comportamenti discriminatori, idonei a svantaggiare, in ragione del sesso, una collettività di persone, anche non immediatamente individuabili.

Sempre in termini di affermazione di principi di carattere generale, deve evidenziarsi, poi, la **sentenza del Tribunale di Treviso del 22/09/2006** (Est. Parise – L.C. e C.V.,

Consigliera di parità della Provincia di Treviso c. Ministero delle politiche agricole e forestali).

Tale pronuncia, infatti, ha precisato che con la legge n. 125/1991 sulle pari opportunità e sulle azioni positive, nonché mediante il successivo d.lgs. 145/2005 che ha recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva Comunitaria n. 2002/73/Ce, l'obiettivo che il legislatore intende perseguire è quello dell'uguaglianza sostanziale, nel senso che si richiede la necessità di trattamenti difformi per rendere uguali situazioni che in partenza sono diseguali. Nella fattispecie, quindi, costituiva preciso obbligo dell'amministrazione convenuta porre in essere azioni positive che consentissero alla lavoratrice di non subire pregiudizio dalla peculiare situazione di svantaggio in cui costei versava, in quanto in astensione obbligatoria per maternità.

Con specifico riferimento alla tutela, rispetto al licenziamento, della situazione soggettiva della lavoratrice trovantesi in stato in gravidanza rileva, poi, la **sentenza del Tribunale di Milano, Sez. Lav., del 9/08/2007** (Est. Ravazzoni – P. e Consigliere di parità della Provincia di Milano c. CM Sistemi S.p.a.).

In essa, in particolare, si è ritenuto che nel concetto di discriminazione basata sul sesso, che determina la nullità del licenziamento su di essa fondato, debba essere annoverata anche la discriminazione collegata allo stato di gravidanza o maternità, come risulta dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, le cui indicazioni sono state trasfuse nell'art. 2, comma 7, della Direttiva Comunitaria n. 2002/73/Ce. Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 108/1990, ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori si estendono le conseguenze sanzionatorie fissate dall'art. 18 della legge n. 300/1970, con previsione del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro anche in favore dei dirigenti ed a prescindere dal numero dei dipendenti.

Viene evidenziato, inoltre, che l'art. 4, comma 6, della legge n. 125/1991, come sostituito dall'art. 4 d.lgs. n. 198/2006, ha introdotto una regola di parziale inversione dell'onere della prova nelle controversie in materia di discriminazione per ragioni di sesso, nel senso che compete al datore di lavoro provare che il comportamento adottato nei confronti della lavoratrice in gravidanza non sia viziato da discriminatorietà.

Sullo stesso tema si è espressa anche l'**ordinanza del Tribunale di Forlì del 22/03/2007** (Est. Allegra – F. e Consigliera di parità della Provincia di Forlì-Cesena c. Biemme Elettrocambi S.r.l.).

In tale pronuncia è stato ulteriormente precisato che nei casi in cui sussistano elementi per considerare in via deliberativa nullo il licenziamento irrogato durante il periodo di gravidanza, la lavoratrice ha comunque diritto alla riammissione al lavoro, nelle modalità e condizioni previste dalla legge, con le ulteriori conseguenze economiche previdenziali connesse.

Per l'importanza che assume in ragione del principio processuale espresso deve essere segnalata, infine, la **sentenza del Tribunale di Venezia del 2/04/2008** (Est. Calzavara - Consigliera di parità della Provincia di Venezia c. Ipsema).

Nella predetta decisione, infatti, è stato specificato che la speciale azione sommaria prevista dall'art. 38 d.lgs. 198/2006 è esperibile in tutti i casi di discriminazione di genere, e dunque non solo nelle ipotesi di discriminazione relative all'accesso al lavoro, all'orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro o in una qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e al lavoro notturno.

4. Pronunce della Corte di Giustizia Europea.

Alcuni brevi cenni conclusivi devono essere espressi anche con riguardo alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, relativamente alle pronunce di maggiore incidenza rese in materia di discriminazione di genere.

In primo luogo di interesse, perché *una tantum* a tutela di una situazione di discriminazione riguardante la posizione di lavoratori uomini, è la **sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sezione I, 21/07/2005, n. C – 207/04.**

Con tale decisione, infatti, la Corte di Giustizia Europea ha ritenuto che la norma contenuta nel D.P.R. n. 917/1986 che concede sgravi fiscali (beneficio della tassazione dell'aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione dell'interruzione del rapporto di lavoro) alle lavoratrici con più di 50 anni ed ai lavoratori con più di 55 anni, al fine di incentivarne l'esodo, si pone in termini contrari alle previsioni della Direttiva Comunitaria n.

76/207/Ce - relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e delle condizioni di lavoro - nella misura in cui opera una discriminazione di genere in favore delle donne, ed in sfavore degli uomini. Per il Giudice europeo, in sostanza, per ovviare alla rappresentata disparità di trattamento fondata sul sesso dovrebbe essere riconosciuto anche ai lavoratori uomini l'indicato beneficio al raggiungimento del cinquantesimo anno di età.

Con riguardo alla tematica del congedo parentale deve essere segnalata la recentissima **sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sezione I, 22/04/2010, n. C – 486/08.**

In modo inequivoco la Corte Europea ha precisato che la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995, figurante in allegato alla Direttiva Comunitaria n. 96/34/Ce, come modificata dalla Direttiva Comunitaria n. 97/75/Ce, deve essere interpretata nel senso che essa si pone in termini ostativi ad una disposizione nazionale a norma della quale i lavoratori che si avvalgono del loro diritto al congedo parentale di due anni perdono, al termine di tale congedo, i diritti alle ferie annuali retribuite maturati nell'anno precedente la nascita del loro figlio. Tale interpretazione si correla anche al fatto che nella normalità dei casi la disposizione si applica alle lavoratrici donne, con conseguenti rischi di verifica di una situazione di discriminazione legata al sesso dei lavoratori interessati.

Sempre in tema di differenza di età prevista tra i due sessi per la sottoposizione al regime pensionistico deve essere anche segnalata la **sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sezione IV, 13/11/2008, n. C – 46/07.**

In tale pronuncia, infatti, è stato affermato il principio per cui la differente età fissata per gli uomini (65 anni) e per le donne (60 anni) dal nostro ordinamento per consentire ai dipendenti pubblici la percezione della pensione di vecchiaia costituisce una violazione dell'art. 141 del Trattato Ce, ponendosi in contrasto con l'ivi indicato principio della parità di retribuzione tra lavoratori di genere maschile e femminile. Per tale disposizione, infatti, ogni Stato membro deve assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso diverso che svolgano uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Nel caso di specie, allora, il fatto che il regime pensionistico comprenda non solo una certa

categoria di dipendenti pubblici interessati, ma tutti i dipendenti dello Stato, non ha come conseguenza che essa non possa essere comunque considerata come una categoria particolare di lavoratori, per cui la pensione di vecchiaia rientra a pieno titolo nel campo di applicazione dell'art. 141 del Trattato Ce, che riguarda le ipotesi in cui la pensione sia in un qualsiasi modo collegata al rapporto di impiego, nel senso che essa viene corrisposta al lavoratore proprio in ragione del rapporto di lavoro che lo unisce al suo ex datore di lavoro. Ciò ricorre nel caso in esame, osservato che la pensione è direttamente funzionale agli anni di servizio prestati ed il suo importo è calcolato in base all'ultimo stipendio percepito dal dipendente pubblico.

Per la particolarità della questione trattata, attinente ai diritti fondamentali della persona, deve, infine, darsi conto della **sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sezione I, 27/04/2006, n. C – 423/04**.

Mediante la predetta pronuncia, infatti, la Corte Europea ha osservato che l'art. 4, n. 1, della Direttiva Comunitaria n. 79/7/Ce, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, osta ad una normativa che neghi il beneficio del riconoscimento di una pensione di vecchiaia ad una persona che, in conformità alle condizioni stabilite dal diritto nazionale, sia passata dal sesso maschile a quello femminile per il motivo che essa non ha raggiunto l'età di 65 anni, quando invece questa stessa persona avrebbe avuto diritto a detta pensione all'età di 60 anni se fosse stata considerata una donna in base al diritto nazionale.