

Parità nel lavoro: l'art. 37 Costituzione oggi

Avv. Umberto Oliva Studio Legale MB.O

www.mbolaw.it

Art. 37 Costituzione

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

PARITÀ

- Nel lavoro
- Nella retribuzione

SPECIALITÀ

- Di condizioni per madre e bambino

ESSENZIALE FUNZIONE FAMILIARE

I lavori dell'assemblea costituente

Il tema della **tutela** della donna lavoratrice al fine di consentire alla stessa di assolvere alla essenziale funzione familiare è il più combattuto in sede di Assemblea Costituente.

Dibattito sull'utilizzo del termine **ESSENZIALE**:

→ **preminenza** del ruolo familiare su quello lavorativo, che resta accessorio (MASTROIANNI)

→ **Superiorità** della funzione **sociale** della maternità (MERLIN)

Non è un affare
privato ma anche
dello stato
(NOCE)

Interessa alla società
proteggere le madri =
proteggere la società alle radici
(FEDERICI)

→ NO al termine essenziale quale simbolo di **limitazione** del ruolo della donna nell'ambito familiare (IOTTI)

Le TRE fasi di produzione normativa

- PRIMA FASE: anni '50- '70 → divieto di licenziamento per matrimonio o per maternità, Statuto Lavoratori
- SECONDA FASE: anni '90 → codice pari opportunità – azioni positive
- TERZA FASE: anni 2000 → nuove norme di origine principalmente eurounitariaa

In particolare:

1. **Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019 *relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza* → D. Lgs. 30 giugno 2022**
2. **Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 *volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione* → schema di d.lgs. (obbligo di recepimento della direttiva entro giugno 2026)**
3. **Regolamento (UE) 2024/1689 del 13 giugno 2024 che *stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale* → Legge 10 ottobre 2025, n.132 + D.M. n. 180 del 17.12.2025 Linee Guida**

Direttiva (UE) 2019/1158 e D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 WORK-LIFE BALANCE

La Direttiva: OBIETTIVI

- *« Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la **partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e l'**equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne**, e colmando il divario di reddito e retributivo di genere »*

Attuazione della Direttiva: il D. Lgs. 105/2022

- Cambio di approccio culturale: dal concetto di «conciliazione» che nasconde la tendenza a vedere la donna come il principale soggetto chiamato ad accollarsi il lavoro di cura al termine «condivisione» inteso come condivisione della responsabilità genitoriale e di cura tra lavoratori e lavoratrici.

Direttiva (UE) 2019/1158 e D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 WORK-LIFE BALANCE

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO – art. 27 bis TU D. Lgs. 151/2001

- il **padre lavoratore** si astiene dal lavoro per un periodo di **10** giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo)
- Furibile dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
- Comunicazione in forma scritta al datore di lavoro con un anticipo non minore di 5 giorni

Trattamento retributivo (art. 29 TU D. Lgs. 151/2001): è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al **100 %** della retribuzione.

OBBLIGATORIO → inteso nel senso che il datore di lavoro non può negare il congedo (ma dev'essere comunque richiesto dal lavoratore). *Sanzione amministrativa* (da euro 516 a euro 2.582) in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto (art. 31 bis come modificato dal D. Lgs. 30 giugno 2022)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PADRE LAVORATORE: opera dal primo giorno di congedo fino all'anno di età del bambino, pena la nullità, in favore di chi ha usufruito del congedo (art. 54 c.7 D.lgs 151/2001)

DIRITTO ALLA NASPI PADRE LAVORATORE: spetta al lavoratore che ha usufruito del congedo, in caso di dimissioni entro l'anno di vita del bambino (Circolare INPS n. 32 del 20/03/2023)

Proposta di legge presentata dalle opposizioni unite il 5 febbraio 2025:

- estendere la durata del congedo di **paternità** obbligatorio (inteso come obbligo a concedere) da 10 giorni a 5 mesi
- introdurre la possibilità di usarlo nei 18 mesi successivi alla nascita
- Applicazione anche ai lavoratori autonomi

Proposta di modifica dell'art. 27 bis: *«il padre lavoratore, nell'intervallo di tempo che intercorre tra il mese precedente la data presunta del parto e i diciotto mesi successivi, ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a cinque mesi. [...] Il congedo di cui al comma 1 è fruibile dal padre indipendentemente dal diritto della madre di fruire del congedo di maternità e non è alternativo a esso. [...] Il congedo [...] è riconosciuto al padre anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma [...] si applica anche al padre adottivo o affidatario.»*

MA non sono previste coperture finanziarie idonee → la commissione Bilancio della Camera esprime parere negativo e formula richiesta di soppressione della proposta di legge.

→ **Proposta di legge RESPINTA**

Direttiva (UE) 2023/970 e schema di Decreto legislativo sulla TRASPARENZA

RETRIBUTIVA

Art. 2 (Ambito applicativo)

- Datori di lavoro del settore pubblico e privato
- Tutti i contratti di lavoro subordinato (anche determinato), tempo parziale, dirigenti (con esclusione di contratti di apprendistato, lavoro domestico, intermittente)

Art. 4 (Stesso lavoro e lavoro di pari valore)

- «stesso lavoro» = prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento
- «lavoro di pari valore» = prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento

Direttiva (UE) 2023/970 e schema di Decreto legislativo sulla TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Art. 5 (Trasparenza retributiva prima dell'assunzione)

- Indicazioni ai candidati sulla retribuzione iniziale, negli avvisi e bandi
- Ai candidati non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro

Art. 7-9-10 (Diritti di informazione e obblighi di comunicazione)

- Diritto per i lavoratori e loro rappresentanti a richiedere e ricevere per iscritto entro 2 mesi, informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; diritto a richiedere chiarimenti, obbligo di fornire risposta in tempi ragionevoli (tutti i datori di lavoro)
- Obbligo per i datori di lavoro (con almeno 100 dipendenti) di comunicare una serie di dati tra cui *il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili*
 - ai lavoratori e
 - all'organismo di monitoraggio
- e di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori in caso di differenza di genere non giustificata > 5%

Direttiva (UE) 2023/970 e schema di Decreto legislativo sulla TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Nello schema di decreto **manca**, rispetto alla direttiva, il tema del **risarcimento**:

Art. 16 Direttiva (Diritto al RISARCIMENTO)

- Il risarcimento o la riparazione sono **reali** ed **effettivi** per il danno subito in modo **dissuasivo** e **proporzionato**.
- Comprensivi del recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, **il danno immateriale**, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora

(Reg. UE 2024/1689)

Sistemi di IA ad alto rischio di cui all'articolo 6, paragrafo 2 [...]

Sono considerati al alto rischio:

- a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'**assunzione o la selezione di persone** fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
- b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le **condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.**

Art. 3 (Legge 132/2025)

Principi generali

1. La ricerca, la sperimentazione, lo sviluppo, l'adozione, l'applicazione e l'utilizzo di sistemi e di modelli di **intelligenza artificiale** per finalità generali avvengono nel rispetto dei diritti fondamentali e delle libertà previste dalla Costituzione, del diritto dell'Unione europea e dei principi di trasparenza, proporzionalità, sicurezza, protezione dei dati personali, riservatezza, accuratezza, non discriminazione, parità dei sessi e sostenibilità.

Art. 11 (Legge 132/2025)

Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro

3. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro **garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso**, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell'Unione europea.

D.M. n. 180 del 17.12.2025 Linee Guida

Equità e non discriminazione

«...il principio di equità implica che i sistemi di intelligenza artificiale devono essere sviluppati, addestrati e utilizzati in modo giusto e imparziale, **senza favorire o svantaggiare** indebitamente alcun individuo o gruppo; mentre, il principio di non discriminazione impone che i sistemi di IA **non producano o amplifichino discriminazioni basate su etnia, genere, religione, orientamento sessuale, disabilità o altri fattori protetti**.

Uno dei rischi più critici associati all'impiego dell'IA è la presenza di **bias algoritmici**, ovvero distorsioni nei dati o nei modelli che possono generare trattamenti ingiusti e discriminatori nei confronti di alcuni gruppi di lavoratori. Questi, non sono semplici errori tecnici, ma derivano spesso da **dati storici incompleti, sbilanciati o influenzati da pregiudizi sociali preesistenti**.

Quando tali dati vengono utilizzati per addestrare algoritmi, il rischio è che l'IA non solo rifletta, ma amplifichi queste distorsioni».

Il caso Amazon: quando l'AI impara i pregiudizi

Tra il 2014 e il 2017, Amazon ha sviluppato un sistema di intelligenza artificiale per automatizzare il processo di selezione del personale da destinare al lavoro informatico.

L'obiettivo era semplice: creare un algoritmo capace di analizzare i CV e identificare i candidati più idonei, basandosi sulle assunzioni passate.

Ma c'era un problema. Storicamente, il settore tech è dominato da uomini e l'AI, addestrata su questi dati, ha imparato che un candidato "ideale" era, appunto, un uomo.

Il risultato?

Il software ha iniziato a penalizzare i CV femminili, abbassando il punteggio a chiunque avesse studiato in college femminili o avesse esperienze legate a gruppi per i diritti delle donne.

Amazon ha cercato di correggere l'errore, ma senza successo: il pregiudizio era ormai radicato nel sistema. Nel 2017, l'azienda ha abbandonato il progetto, temendo conseguenze legali e danni reputazionali.

Il caso Deliveroo (Tribunale Bologna Sentenza 31 dicembre 2020)

Il **ranking reputazionale** declassa allo stesso modo, senza alcuna distinzione, sia chi si assenta per futili motivi, sia chi si astiene dalla consegna per malattia o per esercitare il diritto di sciopero.

Il Giudice ha ritenuto che il modello di valutazione adottato dalla piattaforma di *food delivery* era il frutto della “scelta consapevole” dell’azienda di privilegiare la disponibilità del rider, senza mai considerare le ragioni del suo possibile mancato collegamento alla piattaforma”.

Nella sentenza del Giudice si legge, infatti, che la piattaforma, in specifici casi (i.e. infortunio sul lavoro e malfunzionamenti dei sistemi) sia in grado di “togliersi la benda che la rende “cieca” o “incosciente” rispetto ai motivi della mancata prestazione lavorativa da parte del rider e, se non lo fa, è perché lo ha deliberatamente scelto”.

Obbligo dell'azienda (*deployer*) di adeguarsi alle prescrizioni dell'art. 26 del Regolamento (Reg. UE 2024/1689), tra cui:

- **Supervisione** umana obbligatoria sulle decisioni dell'I.A.
- Obbligo di **documentazione** e **tracciabilità** delle decisioni
- **Trasparenza** nei criteri di valutazione algoritmica
- ***Audit*** periodici per verificare equità e affidabilità dei modelli

GRAZIE!