



L'Ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG presenta il V° numero della rassegna della normativa e della giurisprudenza sui temi di competenza dei CUG.

La Rassegna ha per obiettivo quello di costituire un valido strumento di orientamento, pratico e di facile consultazione, utile per acquisire un corretto e tempestivo aggiornamento sulle novità giurisprudenziali e normative nelle materie di interesse e di quotidiana applicazione da parte dei CUG e delle Amministrazioni pubbliche.

Segnaliamo in particolare, l'approvazione con DM del 24 marzo 2023, del **Piano formativo nazionale per la medicina di genere**; la pubblicazione della legge n. 122/2023, in materia di "**codice rosso**", che va ad incidere sui poteri di vigilanza dei Procuratori della Repubblica e dei Procuratori Generali presso le Corti d'Appello sul rispetto del termine entro cui devono essere assunte informazioni dalle vittime di violenza domestica e di genere, nonché la legge n.168/2023, pubblicata alla vigilia della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, contenente le disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.

Segnaliamo altresì le modifiche al **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, ad opera del DPR n. 81/2023, che aggiorna le disposizioni contenute nel DPR n. 62/2013 all'attuale contesto socio-lavorativo, con particolare riferimento all'utilizzo responsabile degli strumenti informatici e al ruolo cruciale del dirigente, cui è richiesto un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, nonché le modifiche al DPR 9 maggio 1994, n.487, concernente le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e relative modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, ad opera del DPR n. 82/2023.

Infine, segnaliamo l'importante **Direttiva del 29 novembre 2023**, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione finalizzata al superamento della violenza contro le donne e all'attuazione della cultura del rispetto, che **riconosce il ruolo centrale dei CUG** e, della Rete dei Comitati Unici di Garanzia, definita "*catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato*".

1

#### In questo numero:

1. [Decreto Ministro della Salute di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca 24 marzo 2023](#) Approvazione del Piano Formativo Nazionale per la Medicina di genere.
2. [Decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74](#), "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche".
3. [DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n.81](#) Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».
4. [DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n.82](#) Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.
5. [Direttiva \(UE\) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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



6. [Decreto legge 10 maggio 2023, n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 87](#), “Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale”.
7. [Legge 8 settembre 2023, n. 122](#), Modifiche al decreto legislativo 20 febbraio 2006, n. 106, concernenti i poteri del procuratore della Repubblica nei casi di violazione dell'articolo 362, comma 1-ter, del codice di procedura penale, in materia di assunzione di informazioni dalle vittime di violenza domestica e di genere.
8. [Legge 24 novembre 2023, n. 168](#) Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.
9. [Tar Lazio, sez. V, sentenza 8 marzo 2023, n. 3873](#) Appalto: legittima la scelta di inserire nel bando criteri premiali per assicurare la parità di genere.
10. [Corte di Cassazione Penale, Sez. VI, sentenze 22.03.2023 n. 12066 e 4.04.2023 n.14247](#) Evoluzione e nuove applicazioni dell'analisi di genere nel sistema giuridico italiano.
11. [Corte di Cassazione, ordinanza 23 maggio 2023 n. 14114](#) Legittimo il licenziamento del dipendente a seguito di condanna penale risalente nel tempo ed estranea al rapporto di lavoro per violenza sessuale su minore.
12. [Corte costituzionale, sentenza 23 giugno 2023, n. 130](#) evitare che il differimento del TFS contrasti con la giusta retribuzione.
13. [Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza 5 luglio 2023, n. 19023](#) l'abitazione del lavoratore in smart working non è una dipendenza dell'azienda.
14. [Corte di Cassazione, Sez. lav., ordinanza 3 luglio 2023, n. 18668](#) la statura per fare il capotreno va differenziata in base al genere, altrimenti è discriminazione.
15. [Cassazione civile sez. lav. 31 luglio 2023, n. 23295](#) Legittimo il licenziamento per allusioni a sfondo sessuale indesiderate.
16. [Corte di Cassazione Civ., Sez. Lavoro, ordinanza n. 25191 del 24.08.2023](#) sul riconoscimento del danno anche morale al lavoratore per l'infarto da stress.
17. [Corte di Corte di Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 23 ottobre 2023, n. 29337](#) Legittimo il licenziamento della lavoratrice che rifiuta il passaggio da part time a full time.
18. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-660/20 del 19/10/2023](#) Lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale.
19. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-57/22 del 12/10/2023](#) Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7, paragrafo 1 – Diritto alle ferie annuali retribuite –.
20. [Corte EDU, Sez. III, sentenza 23 maggio 2023, n. 53891/2](#) Per la CEDU sempre necessaria la procedibilità d'ufficio per la vittima di violenze domestiche.

#### Altre notizie in merito a:

- A) [Dipartimento per le Pari opportunità](#). Certificazione della parità di genere. Bando sui fondi PNRR.
- B) [Commissione Europea - Direzione generale della Giustizia e dei Consumatori \(DG JUST\) - Direzione D](#) - Uguaglianza e non discriminazione - Unità D1: Non discriminazione: LGBTIQ, età, questioni orizzontali - Relazione sullo stato di avanzamento dell'attuazione della strategia per la parità LGBTIQ 2020-2025.
- C) [Commissione del Parlamento europeo sulle petizioni \(PETI\)](#) Studio sul riconoscimento legale transfrontaliero della genitorialità nell'Unione Europea.
- D) [McKinsey & Company](#) - Uscito il nono studio su “WOMEN IN THE WORKPLACE”.



- E) [GPDP, Comunicazione inviata al Ministero del Lavoro e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, doc-Web n. 9844960](#) Protezione dei dati e condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.
- F) [Spazio alla parità di genere](#) Progetto Space4Women dell'Ufficio Affari Spaziali delle Nazioni Unite.
- G) [Direttiva superamento violenza contro le donne](#) Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

### **1) Decreto Ministro della Salute di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca 24 marzo 2023, recante "Approvazione del Piano Formativo Nazionale per la Medicina di genere".**

In attuazione dell'articolo 3, comma 4, della legge 11 gennaio 2018, n. 3 e s.m., è stato adottato con il decreto in commento il "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di genere", avente lo scopo di fornire indicazioni circa la formazione in medicina di genere, definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona.

In particolare, tale formazione, per la natura trasversale della tematica, dovrà da un lato diffondere tra tutti i professionisti coinvolti una cultura verso un nuovo approccio che sia capace di riconoscere l'impatto delle differenze di sesso e genere al fine di adattare ad esse la propria pratica e, dall'altro, dovrà intercettare i bisogni formativi specifici di ciascun professionista, tenendo conto delle diverse qualifiche professionali e delle diverse aree di competenza.

Il Piano è articolato in tre sezioni. In particolare, la prima sezione offre un inquadramento generale circa la tematica della medicina di genere, fornendo le principali definizioni e i riferimenti nazionali e internazionali. La seconda sezione costituisce il nucleo del Piano stesso, individuando i soggetti coinvolti, le aree di applicazione, le modalità e i contenuti della formazione in medicina di genere. La terza e ultima sezione, infine, definisce le modalità della verifica dell'applicazione del Piano stesso.

### **2) Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche".**

Il Decreto legge n. 44/2023, coordinato con la legge di conversione n. 74/2023 ha introdotto numerose novità in materia di personale, riguardanti in particolare i dipendenti degli enti locali. Tra le più rilevanti si segnalano: **a)** la riserva di posti pari al 15 per cento nelle assunzioni di personale non dirigenziale presso le pubbliche amministrazioni, nonché presso le aziende speciali e le istituzioni strumentali all'attività degli enti locali, per i volontari del servizio civile (art.1, comma 9-bis); **b)** l'estensione a trentasei mesi del periodo di aspettativa non retribuita per i dipendenti pubblici per l'avvio di attività professionale, facoltà prevista dall'art. 18 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 1, comma 12-quater); **c)** la previsione per le amministrazioni di indicare formatori interni nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). In particolare, la disposizione prevede che, tra i contenuti necessari del PIAO, le amministrazioni definiscano gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale ed individuino al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi. Già il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, art. 55, comma 8, consente agli enti di individuare personale qualificato presente all'interno dell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. Con la norma in esame,



la facoltà prevista dal contratto diviene obbligo di legge, che impone – in sede di contrattazione integrativa la definizione dei criteri per il riconoscimento di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, i cui oneri gravano sul fondo delle risorse decentrate (art. 1, comma 14-sexies); **d**) la possibilità di individuare, sia per il settore pubblico che per quello privato, con riferimento alla quota riservata all'assunzione obbligatoria di soggetti rientranti nelle categorie protette, eventuali riserve in favore dei gruppi di persone con disabilità per i quali si riscontra una maggiore difficoltà di inserimento lavorativo (art. 1, comma 14-septies); **e**) viene estesa anche alle regioni, alle province autonome, agli enti locali e agli enti diversi dalle amministrazioni dello Stato, la possibilità di attribuire compensi ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi per il reclutamento del personale (art. 1-ter); **f**) viene prevista la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026, previo colloquio selettivo e a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta, alla stabilizzazione nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione. Il personale stabilizzabile deve possedere i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 75/2015 (art. 3, comma 5); **g**) estensione da 24 a 36 mesi del periodo massimo durante il quale, nei piccoli Comuni, le funzioni attribuite al vicesegretario comunale possono essere svolte da un funzionario di ruolo del comune in servizio da almeno due anni in un ente locale ed in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso di segretario comunale, mediante la modifica dell'art. 16-ter, comma 9, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 3, comma 6-quater); **h**) La norma riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere, nel limite del 10 per cento delle loro facoltà assunzionali, giovani laureati con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari. Per quanto riguarda l'apprendistato, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vengono stabiliti i criteri e le procedure per il reclutamento. Per quanto riguarda le convenzioni, il medesimo decreto ministeriale dovrà stabilirne i contenuti omogenei. Si prevede fin da ora che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato (art. 3-ter).

### **3) DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n.81 Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».**

Il 29 giugno 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, il nuovo Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165». Il nuovo Codice aggiorna le disposizioni contenute nel DPR n. 62/2013 all'attuale contesto socio-lavorativo. Si introduce un richiamo all'utilizzo responsabile degli strumenti informatici, attraverso un corretto utilizzo di tecnologia, mezzi d'informazione e social media. È previsto, infatti, che l'amministrazione potrà adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati.



Il nuovo Codice sottolinea il ruolo cruciale del dirigente, cui è richiesto un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, nonché di curare la crescita professionale dei collaboratori, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia. È chiesto altresì al dirigente pubblico di assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Per quanto attiene all'efficacia delle nuove norme, essa è diretta e non necessita di un "recepimento" da parte dei codici delle PP.AA., pur avendo queste l'obbligo di approntare gli adeguamenti necessari, secondo le proprie specificità. Necessitano di positivizzazione nei codici solo quelle disposizioni del codice nazionale che contengono norme ad applicazione facoltativa o che presuppongono comportamenti o azioni da parte del datore di lavoro (es. informative/contrattazioni sindacali decentrate, oneri finanziari etc.).

#### **4) DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n.82, Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.**

Il 29 giugno 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, il nuovo Regolamento di revisione al DPR 9 maggio 1994, n.487, (in vigore dal 14 luglio 2023) concernente le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e relative modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Tra le novità più significative della riforma dei concorsi pubblici, è l'Art.6 "Equilibrio di Genere" di tutela del genere meno rappresentato, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, le quali, dovranno d'ora in avanti, indicare per ciascuna qualifica messa a concorso nel bando, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che bandisce il concorso, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza – a parità di titoli e meriti – in favore del genere meno rappresentato. La preferenza ovviamente non si applica nel caso in cui il differenziale tra i generi sia pari o inferiore al 30%. Di converso, qualora in presenza di parità di titoli e merito tra la candidata e il candidato deve essere prescelto il genere meno rappresentato dell'amministrazione.

#### **5) Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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.**

Il 17 maggio 2023 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, destinata agli Stati membri, che stabilisce le prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne («principio della parità di retribuzione») sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione.





La Direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.

La Direttiva, richiamandosi alla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, ai sensi della quale, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, si riporta altresì, tra gli altri, all'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la quale stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione; nonché all'art.23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, per il quale, tra l'altro, ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e a una retribuzione equa che assicuri un'esistenza conforme alla dignità umana.

Gli Stati membri sono chiamati ad adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 7 giugno 2026, anche coinvolgendo gli organismi di parità, nonché a garantire un monitoraggio e un sostegno costanti e coordinati dell'applicazione del principio della parità di retribuzione, nonché l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili per assicurare la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. È altresì previsto un supporto, da parte degli stati membri, sotto forma di assistenza tecnica e formazione, ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori interessati, al fine di facilitare il rispetto degli obblighi stabiliti dalla direttiva in commento.

Gli Stati membri sono chiamati anche a prevedere misure volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino i loro obblighi connessi al principio della parità di retribuzione, anche mediante la possibilità di imporre alle amministrazioni aggiudicatrici l'introduzione, se del caso, di sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni.

Gli Stati membri, in sede di recepimento, devono inoltre, prevedere per il lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, per tale danno.

Entro il 7 giugno 2031 gli Stati membri devono informare la Commissione in merito all'applicazione della presente direttiva e al suo impatto pratico, mentre entro il 7 giugno 2033, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della presente direttiva.

Viene previsto, inoltre, anche un regime sanzionatorio, la cui determinazione in concreto è lasciata agli Stati membri nel rispetto dei principi stabiliti, fra cui l'effettività, la proporzionalità e la capacità dissuasiva della sanzione.

**6) Decreto legge 10 maggio 2023, n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 87, recante "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale".**

Il decreto legge n. 51/2023, coordinato con la legge di conversione n. 87/2023, ha introdotto le disposizioni relative alla parità di genere nei documenti di gara.



Precisamente l'art. 6, comma 2-bis del provvedimento normativo in commento, modificando il co. 7 dell'art. 108, del decreto legislativo n. 36/2023, tratteggia nuovi oneri nella predisposizione dei documenti di gara, a carico delle stazioni appaltanti: queste ultime dovranno prevedere un maggior punteggio da attribuire ad imprese che adottano politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovate dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità. Detta certificazione era stata introdotta, al fine di raggiungere la *milestone* M5C1-12 del PNRR, dal decreto legge n. 36/2022, con previsione che si innestava già nel corpus del "vecchio" Codice dei contratti pubblici.

Conseguibile solo da aziende che rispettano i parametri definiti dal DPCM del 16 marzo 2022, la certificazione assurge a preziosa risultanza istruttoria nella valutazione del rispetto delle finalità relative alle pari opportunità, in relazione a procedure afferenti ad investimenti pubblici finanziati con risorse del PNRR, unitamente al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

**7) Legge 8 settembre 2023, n. 122, Modifiche al decreto legislativo 20 febbraio 2006, n. 106, concernenti i poteri del procuratore della Repubblica nei casi di violazione dell'articolo 362, comma 1-ter, del codice di procedura penale, in materia di assunzione di informazioni dalle vittime di violenza domestica e di genere.**

È stata pubblicata nella G.U. n. 216 del 15 settembre 2023 la legge 8 settembre 2023, n. 122 in materia di "codice rosso", che va ad incidere sui poteri di vigilanza dei Procuratori della Repubblica e dei Procuratori Generali presso le Corti d'Appello sul rispetto del termine entro cui devono essere assunte informazioni dalle vittime di violenza domestica e di genere.

Con la norma in commento il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia dei reati da c.d. codice rosso, istituendo un nuovo dovere di vigilanza dei Procuratori della Repubblica e dei Procuratori Generali sul rispetto del termine dei tre giorni per l'assunzione delle informazioni da parte delle vittime di tali reati, con possibilità di revocare l'assegnazione del procedimento al singolo magistrato in caso di mancato rispetto del termine. Nel dettaglio, la novella in esame prevede che, qualora il singolo magistrato designato per le indagini preliminari non abbia rispettato il suddetto termine, il Procuratore della Repubblica possa revocargli l'assegnazione del procedimento e provvedere ad assumere, senza ritardo, le informazioni che sono state omesse, direttamente o mediante assegnazione del procedimento ad un altro magistrato dell'ufficio (salvo che ricorrano le imprescindibili esigenze di tutela dei minori o di riservatezza delle indagini richiamate dall'art. 362, comma 1-ter, c.p.p.).

La riforma prevede inoltre che i Procuratori Generali presso le Corti d'Appello, nell'ambito del loro generale potere di vigilanza, acquisiscano con cadenza trimestrale dalle Procure della Repubblica del distretto i dati sul rispetto del termine entro cui devono essere assunte tali informazioni e, che gli stessi inviino al Procuratore Generale presso la Corte di Cassazione una relazione almeno semestrale sul punto.

**8) Legge 24 novembre 2023, n. 168 Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 168 del 24 novembre u.s., contenente le disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica. La pubblicazione della legge arriva alla vigilia della giornata mondiale contro la violenza sulle donne. Il provvedimento entra in vigore il 9 dicembre 2023.



All'art. 1 è previsto il rafforzamento delle misure in tema di ammonimento e di informazione alle vittime. In conformità agli obiettivi della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, sancita ad Istanbul l'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della legge 27 giugno 2013, n. 77, è prevista la predisposizione di apposite linee guida nazionali al fine di orientare una formazione adeguata e omogenea degli operatori che a diverso titolo entrano in contatto con le donne vittime di violenza.

Altra modifica di rilievo attiene agli effetti della violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari, nonché le disposizioni in materia di allontanamento d'urgenza dalla casa familiare.

## GIURISPRUDENZA ITALIANA

### **9) Tar Lazio, sez. V, sentenza 8 marzo 2023, n. 3873 Appalto: legittima la scelta di inserire nel bando criteri premiali per assicurare la parità di genere.**

Il Tar del Lazio con la sentenza in commento ha stabilito che è legittima la scelta della stazione appaltante di contemplare nel bando l'attribuzione di un punteggio premiale per la previsione di meccanismi atti ad assicurare la c.d. parità di genere, pur in presenza di una gara non finanziata con fondi europei. Ai sensi dell'art. 30 comma 1 del decreto legislativo n. 50/2016, il principio di economicità può essere subordinato, nei limiti in cui è espressamente consentito dalle norme vigenti e dal presente codice, ai criteri, previsti nel bando, ispirati a esigenze sociali.

Il caso sottoposto all'attenzione del GA, riguardava un bando di gara richiedente la sussistenza di percentuali di donne in ruoli apicali e l'assenza di verbali di discriminazione di genere, che il ricorrente riteneva illegittimi, poiché la facoltà di inserire requisiti di tal genere all'interno di bandi volti all'affidamento di contratti pubblici sarebbe stata introdotta – per la prima volta – con l'art. 47, comma 4 (“Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC”) del decreto legge n. 77/2021 (c.d. “Decreto Semplificazioni Bis”, convertito con modificazioni dalla legge n. 108/2021) e quindi solo in relazione a gare relative a contratti pubblici PNRR e PNC. Sempre secondo il ricorrente, dato che la procedura di gara non era finanziata da fondi europei, la stazione appaltante non avrebbe potuto inserire i suddetti criteri premiali.

Il TAR del Lazio, invece, smentendo la tesi della parte ricorrente, ha rilevato che, ai sensi dell'art. 30, comma 1 del decreto legislativo n. 50/2016, il principio di economicità può essere subordinato, nei limiti in cui è espressamente consentito dalle norme vigenti e dal presente codice, ai criteri, previsti nel bando, ispirati a esigenze sociali.

### **10) Corte di Cassazione Penale, Sez. VI, sentenze 22.03.2023 n. 12066 e 4.04.2023 n.14247 - Evoluzione e nuove applicazioni dell'analisi di genere nel sistema giuridico italiano.**

L'analisi di genere, che considera le differenze di genere come un fattore determinante nella formazione delle relazioni sociali e dei rapporti di potere, ha trovato un importante riconoscimento a livello sovranazionale, in particolare nel diritto dell'Unione europea. In Italia, l'analisi di genere è stata recepita nel sistema legale interno, ma fino a poco tempo fa non era stata applicata in modo sistematico dalla giurisprudenza.

Con la sentenza n. 12066 del 22-03-2023 e la n.14247 del 04-04-2023, la sesta sez. penale della Corte di cassazione ha compiuto un importante passo avanti, affermando che l'analisi di genere deve essere applicata in tutti i casi in cui si tratta di valutare le conseguenze di un reato sulla vittima.





In particolare, la Corte ha affermato che l'analisi di genere deve essere utilizzata per:

- Evitare la vittimizzazione secondaria, ovvero il pregiudizio che può essere subito dalla vittima a causa della reazione del sistema penale;
- Rimuovere gli stereotipi sessisti e misogini che possono influenzare la valutazione del caso;
- Garantire una giustizia equa e non discriminatoria.

Queste recenti sentenze della Cassazione- sez. penale- sono un passo importante nella direzione di una maggiore considerazione delle differenze di genere nella valutazione dei reati e delle loro conseguenze. Esse rappresentano un riconoscimento del fatto che l'analisi di genere è un importante strumento per garantire una giustizia equa e non discriminatoria.

In particolare, sono rilevanti per quanto riguarda la prevenzione della vittimizzazione secondaria. La vittimizzazione secondaria è un fenomeno che può verificarsi quando la vittima di un reato viene ulteriormente danneggiata dalla reazione del sistema penale. Essa può essere causata da fattori quali il pregiudizio, la discriminazione e la mancanza di empatia.

L'analisi di genere può aiutare a prevenire la vittimizzazione secondaria, in quanto consente di considerare le differenze di genere che possono influenzare la reazione della vittima al reato. Ad esempio, le donne vittime di violenza sessuale possono essere particolarmente vulnerabili alla vittimizzazione secondaria, in quanto possono essere accusate di aver provocato il reato o di non aver reagito in modo adeguato. L'analisi di genere può aiutare a comprendere le ragioni per cui le donne reagiscono in questo modo e può contribuire a prevenire l'uso di stereotipi sessisti nella valutazione del caso.

Inoltre, le sentenze della Cassazione che affrontano l'analisi di genere sono rilevanti per quanto riguarda la rimozione degli stereotipi sessisti e misogini dal sistema penale. Gli stereotipi sessisti e misogini possono influenzare la valutazione del caso, sia in termini di colpevolezza che di pena. Ad esempio, una donna può essere considerata meno colpevole di un uomo per lo stesso reato, o può ricevere una pena più lieve. In sintesi, la Suprema Corte, con queste due sentenze fa un grande passo avanti nella direzione di una giustizia più equa e inclusiva, contribuendo a garantire una maggiore tutela delle vittime di reati, in particolare delle donne, e a promuovere una giustizia più attenta alle differenze di genere.

### **11) Corte di Cassazione, ordinanza 23 maggio 2023 n. 14114 Legittimo il licenziamento del dipendente a seguito di condanna penale risalente nel tempo ed estranea al rapporto di lavoro per violenza sessuale su minore**

Legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore condannato in via definitiva per violenza sessuale su minore. Condotta grave, idonea a ledere il rapporto fiduciario con il lavoratore, anche se unica, estranea al rapporto di lavoro e risalente nel tempo.

La pronuncia in esame censura severamente la decisione con cui i giudici d'Appello hanno sancito il diritto del lavoratore ad essere reintegrato, a fronte di una sua condanna definitiva, risalente nel tempo, relativa a un episodio di violenza sessuale a carico di minore mai comunicata al datore di lavoro.

La condotta contestata al lavoratore è stata considerata, dai giudici di primo e secondo grado, come «non connotata da particolare gravità» tenendo conto del tempo trascorso dalla condanna penale



subita dal lavoratore per violenza sessuale su un minore e il fatto che non si sia reso protagonista di altre violazioni di legge negli anni successivi.

Il Tribunale prima e la Corte di Appello poi, avevano accolto le ragioni del dipendente, ritenendo illegittimo il licenziamento deciso nel 2018 dalla azienda ricorrente, comminato dopo essere venuta a conoscenza della condanna penale in via definitiva per una violenza sessuale, compiuta oltre tredici anni prima, ai danni di una minorenni nel contesto di una discoteca.

I giudici di merito ordinano all'azienda «la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro», ritenendo «insussistente il fatto contestato al lavoratore». I giudici d'Appello sostengono, in tal senso, che «la condotta contestata al lavoratore - una condanna penale per violenza sessuale a carico di una minorenni - non era connotata da particolare gravità, tenuto conto del tempo trascorso da quel fatto e della mancanza di altre violazioni di legge» aggiungendo, inoltre che tali circostanze lasciano prevedere che «il lavoratore non si renderà nuovamente responsabile di azioni analoghe idonee a ledere il rapporto fiduciario» col datore di lavoro. Secondo i giudici della Corte d'Appello «il fatto addebitato al lavoratore e risalente ad oltre tredici anni prima è rimasto isolato, si è realizzato al di fuori dell'attività lavorativa e», dunque, «non può avere rilievo nello svolgimento di mansioni a contatto con la clientela». In definitiva, va riconosciuta, secondo i giudici «la reintegra del dipendente nel posto di lavoro» poiché «il fatto non ha rilievo disciplinare e dunque deve essere ritenuto inesistente».

Avverso tale sentenza propone tempestivo ricorso per Cassazione la società datrice di lavoro contestando principalmente la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa).

I giudici della Suprema Corte censurano severamente il ragionamento seguito dai giudici d'Appello: il reato compiuto dal lavoratore, accertato con sentenza passata in giudicato, una violenza perpetrata su una minorenni in una discoteca, violenza consistita nel mettere una mano sotto la gonna della ragazza e nel toccarle gli organi genitali, «non è così grave, per il contesto in cui il fatto si è svolto e per il tempo trascorso, da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro». Secondo il Supremo Collegio, invece, «il comportamento per il quale il lavoratore è incorso in una condanna in sede penale, per quanto risalente nel tempo, riveste un carattere di gravità che non può essere suscettibile di attenuazione solo per effetto del tempo trascorso, dato del tutto neutro. Né tale condotta può essere considerata meno grave, secondo il diffuso comune sentire, sol perché si è svolta in un luogo deputato al divertimento: una violenza sessuale ai danni di una minorenni, in qualsiasi contesto sia commessa, è, secondo uno standard socialmente condiviso, una condotta che, per quanto di per sé estranea al rapporto di lavoro, è idonea a ledere il vincolo fiduciario» con l'azienda, e ciò «a prescindere dal contesto in cui la violenza è stata commessa e dal tempo trascorso dal fatto, a maggior ragione ove l'attività lavorativa svolta ponga il lavoratore a diretto contatto col pubblico».

In particolare, poi, il Supremo Collegio aggiunge che «nel valutare la distanza temporale tra il fatto e l'incidenza sul vincolo fiduciario la Corte di merito avrebbe dovuto tenere presente il momento in cui la società è venuta a conoscenza del fatto, mai prima comunicatole». Tale «elemento rileva non soltanto ai fini di una valutazione della tempestività della reazione datoriale, che nella specie non appare controversa, ma anche nella verifica della persistenza del rapporto fiduciario che deve sorreggere la relazione tra datore di lavoro e lavoratore». Infine, i giudici del Supremo Collegio rilevano, prima di rinviare ad altra Corte d'Appello, che la Corte di merito ha trascurato l'esame della norma contrattuale del CCNL di comparto: «la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso trova applicazione nel caso di condanna passata in giudicato per condotta commessa non in



connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario». È necessario, quindi, «valutare la gravità del fatto costituente reato per come accertato e valutato in sede penale, e con efficacia di giudicato, senza che a tal fine rilevino altri elementi di contorno esterni, quale ad esempio il tempo trascorso e l'unicità dell'episodio» contestato al lavoratore.

## **12) Corte costituzionale, sentenza 23 giugno 2023, n. 130 - evitare che il differimento del TFS contrasti con la giusta retribuzione.**

Con la sentenza 23 giugno 2023, n. 130 la Corte costituzionale ha dichiarato l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale – in riferimento all'art. 36 Cost. – dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 79/1997, convertito con modificazioni dalla legge n. 140/1997 e dell'art. 12, comma 7, del decreto legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, nella parte in cui prevedono rispettivamente il differimento e la rateizzazione del versamento di tali prestazioni, in contrasto con la garanzia costituzionale della giusta retribuzione, poiché, pur essendo il termine dilatorio di dodici mesi oggi non più rispettoso né del requisito della temporaneità, né dei limiti posti dai principi di ragionevolezza e di proporzionalità, il bilanciamento spetta alla discrezionalità del legislatore, che comunque deve provvedervi in tempi non più differibili.

La Corte ha osservato come la natura retributiva attira le prestazioni in esame (indennità di fine servizio) nell'ambito applicativo dell'art. 36 Cost., essendo l'emolumento di cui si tratta volto a sopperire alle peculiari esigenze del lavoratore in una particolare e più vulnerabile stagione dell'esistenza umana, atteso che la garanzia della giusta retribuzione, proprio perché attiene a principi fondamentali, si sostanzia non soltanto nella congruità dell'ammontare concretamente corrisposto, ma anche nella tempestività dell'erogazione.

Il trattamento viene, infatti, corrisposto nel momento della cessazione dall'impiego al preciso fine di agevolare il dipendente nel far fronte alle difficoltà economiche che possono insorgere con il venir meno della retribuzione. In ciò si realizza la funzione previdenziale, che, pure, vale a connotare le indennità in argomento, e che concorre con quella retributiva.

All'esito, il Giudice delle leggi ha rilevato che il trattamento di fine servizio costituisce comunque un rilevante aggregato della spesa di parte corrente e, per tale ragione, incide significativamente sull'equilibrio del bilancio statale.

Con la conseguenza che non è da escludersi in assoluto che, in situazioni di grave difficoltà finanziaria, il legislatore possa eccezionalmente comprimere il diritto del lavoratore alla tempestiva corresponsione del trattamento di fine servizio. Tuttavia, un siffatto intervento è, anzitutto, vincolato al rispetto del criterio della ragionevolezza della misura prescelta e della sua proporzionalità rispetto allo scopo perseguito.

Ha altresì prospettato la Corte che un ulteriore limite riguarda la durata di simili misure. E tanto perché la legittimità costituzionale delle norme dalle quali possa scaturire una restrizione dei diritti patrimoniali del lavoratore è condizionata alla rigorosa delimitazione temporale dei sacrifici imposti, i quali devono essere eccezionali, transeunti, non arbitrari e consentanei allo scopo prefisso.

Ebbene, ha proseguito la Consulta, il termine dilatorio di dodici mesi quale risultante dalle norme su richiamate, oggi non rispetta più né il requisito della temporaneità, né i limiti posti dai principi di ragionevolezza e di proporzionalità. Precisa ancora la Consulta che a differenza del pagamento differito dell'indennità di fine servizio in caso di cessazione anticipata dall'impiego il, sia pur più breve,



differimento operante in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età o di servizio, non realizza un equilibrato componimento dei contrapposti interessi alla tempestività della liquidazione del trattamento, da un lato, e al pareggio di bilancio, dall'altro.

Ad avviso della Corte la previsione in esame ha smarrito un orizzonte temporale definito, trasformandosi da intervento urgente di riequilibrio finanziario in misura a carattere strutturale, che ha gradualmente perso la sua originaria ragionevolezza. Precisando, inoltre, che la perdurante dilatazione dei tempi di corresponsione delle indennità di fine servizio rischia di vanificare anche la funzione previdenziale propria di tali prestazioni, in quanto contrasta con la particolare esigenza di tutela avvertita dal dipendente al termine dell'attività lavorativa.

### **13) Corte di Cassazione, civ. sez. Lavoro, ordinanza 5 luglio 2023, n. 19023 l'abitazione del lavoratore in smart working non è una dipendenza dell'azienda**

Nell'ordinanza n. 19023 del 5 luglio 2023 la Corte di Cassazione ha statuito che, al fine di stabilire la competenza territoriale del Giudice del lavoro, l'abitazione di un lavoratore che svolge l'attività lavorativa in smart working non può essere equiparata ad una dipendenza aziendale, salvo che il dipendente dimostri la presenza di un nucleo, sia pure modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa da parte del datore di lavoro.

La vicenda in cui si inserisce questa decisione della Cassazione aveva visto un datore di lavoro opporsi ad un decreto ingiuntivo richiesto ed ottenuto da un ex dipendente per il pagamento di differenze retributive. Nel contestare nel merito le richieste nel lavoratore l'azienda aveva altresì eccepito la competenza territoriale del Tribunale di Roma, luogo in cui il lavoratore aveva svolto la propria attività in smart working, essendo – di contro – competente, alternativamente, il Tribunale di Genova, sede operativa ed effettiva dell'attività d'impresa, ovvero il Tribunale di Udine, luogo in cui aveva sede legale la società.

Recependo l'eccezione avanzata dalla società, il Tribunale aveva ritenuto sussistente la competenza dei Fori di Genova e Udine aggiungendovi comunque il Tribunale di Civitavecchia in quanto era risultato che il ricorrente aveva lavorato da casa dei suoi genitori in quella città, mentre non risultava che avesse lavorato anche dalla sua abitazione situata nella circoscrizione del Tribunale di Roma.

Contro l'ordinanza del Giudice capitolino la società ha così proposto regolamento di competenza in Cassazione al fine di escludere il Tribunale di Civitavecchia dal novero dei Giudici presso i quali la causa poteva essere riassunta in quanto, a suo dire, presso l'abitazione dei genitori del lavoratore non poteva considerarsi costituito alcun nucleo aziendale.

Nell'accogliere questa tesi, la Corte, richiamato l'art. 413 c.p.c. per il quale il Giudice del lavoro è competente per territorio alternativamente nel luogo in cui è sorto il rapporto, in quello dove si trova l'azienda ovvero, infine, in quello ove si trova la dipendenza aziendale alla quale il lavoratore è addetto, ha infatti ritenuto che per dipendenza aziendale deve essere inteso il luogo in cui il datore ha dislocato un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa.

### **14) Corte di Cassazione, civ. sez. lav., ordinanza 3 luglio 2023, n. 18668, la statura per fare il capotreno va differenziata in base al genere, altrimenti è discriminazione**

La Corte di Cassazione, Sez. lav., con l'ordinanza in commento, ribadisce che, in tema di requisiti per l'assunzione, la previsione (di fonte secondaria) di una statura minima identica per uomini e donne comporta una discriminazione indiretta a sfavore delle donne, presupponendo erroneamente che non sussista diversità di statura tra i due generi. Il giudice ordinario è, dunque, tenuto a valutare in



concreto la funzionalità del requisito richiesto rispetto alle mansioni e può ordinare al datore l'ammissione in servizio del lavoratore.

La Corte di Cassazione conferma le decisioni assunte dai giudici di merito (di primo e secondo grado) nel procedimento promosso da una lavoratrice nei confronti di Trenitalia S.p.A. ai sensi del Decreto legislativo n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), volto a far accertare la sussistenza di una fattispecie di discriminazione indiretta di genere.

La decisione si pone in linea con la definizione di discriminazione indiretta enucleata dalla Corte Costituzionale, secondo cui "ove i soggetti considerati da una certa norma, diretta a disciplinare una determinata fattispecie, diano luogo a una classe di persone dotate di caratteristiche non omogenee rispetto al fine obiettivo perseguito con il trattamento giuridico ad essi riservato, quest'ultimo sarà conforme al principio di eguaglianza soltanto nel caso che risulti ragionevolmente differenziato in relazione alle distinte caratteristiche proprie delle sottocategorie di persone che quella classe compongono".

#### **15) Cassazione civile sez. lav. 31 luglio 2023, n. 23295 - Legittimo il licenziamento per allusioni a sfondo sessuale indesiderate**

Legittimo il licenziamento per giusta causa per allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale indesiderate, idonee a ledere e violare la dignità della lavoratrice, art. 26 D.lgs. 198/2006, fondato sulla oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto con assenza di rilievo della effettiva volontà offensiva.

Come rilevato dal Supremo Collegio, la Corte di Appello territorialmente competente, muovendosi nella cornice della definizione di molestie ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 198/2006, ha considerato le molestie come quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. In appello è stato valutato, dunque, il carattere indesiderato della condotta pur senza effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, con assenza di rilievo della effettiva volontà di recare una offesa. Nel caso di molestie, come previsto dalla norma, non è importante accertare l'intento del soggetto agente, essendo sufficiente verificare l'effetto (lesione della dignità della persona) prodotto sul soggetto molestato. La caratteristica essenziale della condotta tipizzata è nel fatto che trattasi di atto indesiderato da parte di chi subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento sia da considerarsi offensivo. L'integrazione della fattispecie dipende esclusivamente dalla percezione che la parte offesa ha del comportamento sociale del soggetto attivo.

La Corte territoriale, dunque, ha ritenuto che il comportamento addebitato al ricorrente, denunciato in due diverse occasioni dalla lavoratrice alla Direzione, consistito in allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale indesiderate, oggettivamente idoneo a ledere e violare la dignità della collega di lavoro, costituisca giusta causa di licenziamento, a nulla rilevando che fosse assente la volontà offensiva e che in generale il clima dei rapporti tra tutti i colleghi fosse spesso scherzoso e goliardico.

Il giudice di prime cure aveva dichiarato legittimo il licenziamento intimato al dipendente per aver tenuto comportamenti consistenti in molestie sessuali a danno della giovane collega neoassunta a tempo determinato. Il giudizio espresso, basato sulla corretta sussunzione dei fatti accertati attraverso le prove acquisite (i testi escussi avevano avvalorato le allusioni verbali e gestuali a sfondo sessuale) nella nozione legale di molestia, costituisce la regolare attività valutativa del giudice di merito. Come sottolineato dal Supremo Collegio, "la censura proposta, pertanto, risulta inammissibile





poiché deduce apparentemente una violazione di legge mirando, in realtà, alla rivalutazione dei fatti operata dal giudice di merito, così da realizzare una surrettizia trasformazione del giudizio di legittimità in uno nuovo non consentito terzo grado di merito”.

In dottrina è stato rilevato che la nozione di molestia desta qualche preoccupazione perché introduce un criterio di valutazione delle dinamiche dei rapporti personali endoaziendali dai confini a tratti sfuggenti a causa di elementi a forte connotazione soggettiva, quali l' indesiderabilità del comportamento da parte della vittima, ovvero lo scopo perseguito dal molestatore. In tal senso si propone una costruzione della fattispecie che depotenzia l'incidenza di tali elementi a vantaggio del dato oggettivo della lesione della dignità della persona, individuato come elemento portante della nozione di molestia.

In dottrina, è stato sottolineato come tale scelta di politica legislativa nazionale ed internazionale, se da un lato assicura un ampio margine di tutela con riferimento ai comportamenti delittuosi, con finalità sessuale, commessi sul posto di lavoro, dall'altro attenua le garanzie della persona indagata o indagabile fino al punto di costringere quest'ultima ad una sorta di probatio diabolica ovvero la prova negativa che l'atteggiamento, la frase, l'allusione non poteva oggettivamente essere interpretata come lasciva.

#### **16) Corte di Cassazione civ., sez. Lavoro, ordinanza n. 25191 del 24.08.2023 sul danno anche morale al lavoratore per l'infarto da stress**

Fa giurisprudenza l'ordinanza depositata il 24 agosto 2023 dalla Suprema Corte - sezione lavoro, ai fini della tutela e salute dei lavoratori. Brevemente, la Corte aveva accolto la richiesta di un ricorrente danneggiato, ad avere riconosciuto anche il danno morale, conseguentemente alla sentenza della Corte di appello di secondo grado che aveva riconosciuto la responsabilità datoriale e il danno differenziale per infarto da stress. Secondo gli Ermellini, le conseguenze dell'intervento di tre bypass coronarici di un ex dipendente non poteva non causare pregiudizio del danno alla persona riconosciuta nella fattispecie di danno "non patrimoniale" "determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica" (Cass. Sez. Un. n. 26972/2008) di una situazione soggettiva protetta, riconducibile cioè ai principi costituzionali - di lesione di un diritto costituzionalmente garantito - di dignità dell'individuo e nel caso, derivante dall'impedimento al lavoratore di realizzarsi sia sul piano professionale che quello umano. Nel caso di specie la pronuncia chiarisce che, il giudice del merito, "dopo aver identificato la già menzionata situazione soggettiva", deve valutare sul piano della prova le conseguenze negative derivanti dall'evento del danno, cd. danno morale all'interno dell'ampia categoria del danno non patrimoniale, il cui impatto incide negativamente sia nella vita quotidiana che nei rapporti di relazione dell'individuo.

#### **17) Corte di Cassazione civ., Sez. lav., ordinanza 23 ottobre 2023, n. 29337 - Legittimo il licenziamento della lavoratrice che rifiuta il passaggio da part time a full time.**

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 29337 del 23 ottobre 2023 ha deciso che non ricorre il carattere ritorsivo nel licenziamento di una lavoratrice che aveva rifiutato la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno laddove il datore di lavoro dimostri che la richiesta rivolta alla dipendente era da ricondursi a comprovate esigenze organizzative dell'impresa.

La fattispecie arrivata all'esame della Corte riguardava una lavoratrice, assunta come contabile con contratto part-time orizzontale di 20 ore settimanali, che era stata licenziata per giustificato motivo



oggettivo (soppressione della posizione lavorativa) dopo non avere accettato il full-time proposte dall'azienda che, subito dopo il recesso, aveva assunto una lavoratrice a tempo pieno per svolgere le medesime mansioni.

La lavoratrice aveva però impugnato il licenziamento, ritenendolo ritorsivo, in quanto, a suo dire, l'incremento dell'attività non poteva giustificare la soppressione del posto di lavoro con contestuale assunzione di un'altra dipendente a tempo pieno.

Il Tribunale di Milano, in primo grado, aveva respinto il ricorso, ritenendo provate le ragioni che la società aveva posto a fondamento del licenziamento, mentre la Corte di Appello aveva ribaltato la decisione, ritenendo sussistente la natura ritorsiva del licenziamento, ed aveva reintegrato la lavoratrice nel posto di lavoro condannando la società al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento sino all'effettivo ritorno in servizio.

Nell'accogliere il ricorso della società, la Suprema Corte ha innanzitutto sottolineato che quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 non preclude al datore di lavoro la facoltà di recesso per motivo oggettivo in caso di rifiuto del part-time (o viceversa del full-time) ma comporta soltanto una rimodulazione del giustificato motivo oggettivo e dell'onere della prova che deve essere posto interamente a carico della parte datoriale. Il datore di lavoro deve dunque provare non solo l'effettività delle ragioni addotte per il cambiamento dell'orario di lavoro ma anche l'impossibilità dell'utilizzo della prestazione lavorativa con modalità orarie differenti, ferma restando l'insindacabilità della scelta imprenditoriale.

Per i giudici di legittimità "la Corte di appello non avrebbe dovuto sindacare la scelta imprenditoriale di sostituire il dipendente part time con uno full time, ma avrebbe dovuto verificare (ed adeguatamente motivare) se il datore di lavoro avesse dimostrato che quella era l'unica soluzione organizzativa possibile per fare fronte al nuovo andamento economico dell'azienda, in una situazione in cui il recesso di un lavoratore part time, che si sia rifiutato di modificare il proprio orario di lavoro, si manifesta appunto quale *extrema ratio* di soluzione del problema organizzativo".

Si segnala difforme la pronuncia della Corte di Cassazione, Sez. lav., del 18 maggio 2022, n. 15999.

## GIURISPRUDENZA EUROPEA

**18) Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-660/20 del 19/10/2023 – Lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale.**

La Corte di Giustizia dell'UE ha affermato che una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, costituisce un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE.

**19) Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-57/22 del 12/10/2023 – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – Organizzazione dell'orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE – Articolo 7, paragrafo 1 – Diritto alle ferie annuali retribuite –.**

La Corte di Giustizia dell'UE ha affermato che la direttiva 2003/88/CE, relativa a taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, osta a una giurisprudenza nazionale che affermi che un



lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, in forza di disposizioni del diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite maturate nel periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, detto lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro poiché quest'ultimo non gli ha affidato alcun lavoro ed egli già beneficia, conformemente al diritto nazionale, di una compensazione di retribuzione durante detto periodo.

## **20) Corte EDU, Sez. III, sentenza 23 maggio 2023, n. 53891/20 - Per la CEDU sempre necessaria la procedibilità d'ufficio per la vittima di violenze domestiche**

Pronunciandosi su un caso "bulgaro" in cui si discuteva della legittimità delle decisioni delle autorità requirenti che avevano ritenuto corretta l'archiviazione del procedimento penale avviato nei confronti dell'ex convivente di una donna, vittima di reiterati episodi di violenza domestica più volte denunciati alle autorità, la Corte EDU ha ritenuto, all'unanimità, che vi fosse stata la violazione dell'art. 3 (divieto di trattamenti inumani o degradanti), in combinato disposto con l'art. 14 CEDU (divieto di discriminazione). Il tema esaminato dalla sentenza emessa dalla Corte di Strasburgo, conclusosi con l'accoglimento del ricorso, tratta di un procedimento che aveva visto vittima di ripetute violenze domestiche una donna, che, all'epoca dei fatti solo quindicenne, era stata ripetutamente fatta oggetto di aggressione, soprusi, abusi e sopraffazioni da parte dell'uomo con cui aveva scelto di andare a convivere, di 8 anni più grande di lei. Esasperata dal comportamento dell'uomo, la ragazza aveva quindi deciso di denunciarlo, ma, nonostante le relazioni dei servizi sociali descrivessero un quadro tipico di violenza domestica, le autorità inquirenti bulgare, anche per le carenze della legislazione bulgara che consentono la procedibilità d'ufficio di tale reato solo ove i comportamenti dell'aggressore siano reiterati e non occasionali, avevano deciso di non avviare alcun procedimento penale nei confronti dell'ex compagno della donna, senza che i tentativi di quest'ultima di ottenere giustizia appellandosi alle autorità inquirenti di rango superiore avessero sortito alcun effetto.

La Corte di Strasburgo è stata molto netta nello stigmatizzare il comportamento tenuto dai pubblici ministeri bulgari, in ciò "avvantaggiati" nel loro inerte comportamento dalla stessa legislazione interna, del tutto carente rispetto alla tutela delle vittime di violenza domestica, ritenendo anzi che, alla luce delle statistiche sulle violenze domestiche in Bulgaria, il problema è assolutamente reale in quanto vede la donna come vittima "tipo" di tali violenze, con la conseguenza che la stessa Corte di Strasburgo ha ritenuto anche che questo stato di cose determinasse una vera e propria discriminazione di genere, con conseguente accertamento della violazione del combinato disposto degli artt. 3 e 14 CEDU.

## **ALTRE NOTIZIE**

### **A) Dipartimento per le Pari opportunità. Certificazione della parità di genere. Bando sui fondi PNRR.**

Il PNRR ha reso disponibili i fondi per la certificazione della parità di genere e dal 6 dicembre sarà possibile accedere alle risorse pubbliche per sostenere il processo di certificazione della parità di genere delle micro, piccole e medie imprese.

Il PNRR include la parità di genere tra le priorità trasversali in termini di inclusione sociale, prevedendo l'obiettivo di aumentare il punteggio nazionale nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo EIGE. La Missione 5, denominata "Coesione e Inclusione" è dedicata anche all'introduzione e alla definizione di un Sistema Nazionale di certificazione della parità di genere.



In questo contesto sono state destinate le risorse messe a bando dall'Avviso pubblico destinato a micro, piccole o medie imprese pubblicato sul sito del Dipartimento per le pari opportunità che definisce i criteri e le modalità applicative per l'accesso alla prima parte dei fondi, che verranno erogati in ordine di presentazione della domanda sino al 28 marzo 2024, salvo chiusura anticipata per esaurimento dei fondi.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi>

**B) Commissione Europea - Direzione generale della Giustizia e dei Consumatori (DG JUST) - Direzione D: Uguaglianza e non discriminazione - Unità D1: Non discriminazione: LGBTIQ, età, questioni orizzontali - Relazione sullo stato di avanzamento dell'attuazione della strategia per la parità LGBTIQ 2020-2025.**

La Commissione Europea ha pubblicato la relazione sullo stato di avanzamento dell'attuazione della strategia per la parità LGBTIQ 2020-2025 che presenta le azioni intraprese dall'Unione europea nel periodo fino al febbraio 2023. La preparazione della relazione ha comportato consultazioni con gli Stati membri che partecipano al sottogruppo per l'uguaglianza LGBTIQ nell'ambito del Gruppo di alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità e scambi con le organizzazioni della società civile. Il rapporto ha permesso di identificare progetti e buone pratiche che aiutano a realizzare appieno il potenziale delle persone LGBTIQ. Servirà da base per valutare l'impatto che la strategia ha avuto sulla vita delle persone LGBTIQ in Europa e oltre e per impostare il dibattito su ciò che resta da fare per attuare con successo la strategia per l'uguaglianza LGBTIQ entro il 2025.

[https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/JUST\\_LGBTIQ%20Strategy\\_Progress%20Report\\_FINAL\\_WEB.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/JUST_LGBTIQ%20Strategy_Progress%20Report_FINAL_WEB.pdf)

**C) Commissione del Parlamento europeo sulle petizioni (PETI) – Studio sul riconoscimento legale transfrontaliero della genitorialità nell'Unione Europea.**

La Commissione del Parlamento europeo sulle petizioni (PETI), nell'ambito della Direzione dei Diritti dei cittadini e degli affari costituzionali, ha commissionato e pubblicato uno studio con l'obiettivo di analizzare la proposta di regolamento della Commissione sul riconoscimento genitorialità nell'UE. Lo studio analizza la proposta di regolamento della Commissione sul riconoscimento della genitorialità nell'UE. Lo studio esamina il problema del mancato riconoscimento della genitorialità tra gli Stati membri e le sue cause, l'attuale quadro giuridico e le soluzioni (parziali) che offre a tale problema, il contesto della proposta della Commissione e il suo testo. Fornisce inoltre una valutazione critica della proposta di regolamento e formula raccomandazioni politiche per migliorarla.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/746632/IPOL\\_STU\(2023\)746632\(SUM01\)\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/746632/IPOL_STU(2023)746632(SUM01)_IT.pdf)

**D) McKinsey & Company – Uscito il nono studio su “WOMEN IN THE WORKPLACE”.**

È stato pubblicato lo studio “Women in the Workplace 2023” di McKinsey & Company che dal 2015 analizza lo stato delle donne nel mondo corporate degli USA. Oltre 900 società hanno partecipato allo studio, con oltre 450.000 persone intervistate per raccontare la propria esperienza sul luogo di lavoro. Per questa edizione, sono state raccolte interviste individuali con persone di differenti identità, incluso donne di colore, donne LGBT+ e donne con disabilità.

Dall'indagine emerge che negli ultimi anni sono avvenuti miglioramenti sulla presenza delle donne nella senior leadership e, in generale, sullo stato delle donne nel mondo corporate USA. Secondo lo studio, questi miglioramenti sono la prova che si sta andando nella giusta direzione, infatti le aziende stanno ottenendo risultati positivi laddove riescono a suscitare una maggiore consapevolezza



all'interno dell'organizzazione, in modo particolare tra le persone che in azienda occupano ruoli all'interno degli organi decisionali. Tuttavia la piena parità è ancora lontana dall'essere raggiunta, in quanto persistono ancora importanti ostacoli che impediscono alle donne di crescere all'interno della gerarchia organizzativa.

Lo studio inoltre evidenzia quattro miti rispetto alle donne in azienda: la mancanza di ambizione da parte delle donne in azienda; il soffitto di cristallo come unico reale ostacolo per la crescita delle donne in azienda; le microaggressioni che si manifestano all'interno delle relazioni lavorative suscitano solo "micro-impatti"; la preferenza delle donne a lavorare con forme e modalità flessibili. Il report cerca quindi di contrastare questi falsi miti proprio attraverso i dati raccolti dall'indagine.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>

#### **E) Garante privacy, provvedimento 1° giugno 2023, n. 231- Tutela dei lavoratori il garante ribadisce il divieto del controllo a distanza**

Con il provvedimento n. 231 del 1° giugno 2023 il Garante per la protezione dei dati personali ha disposto una sanzione di 20.000 euro nei confronti della società Ew Business Machines S.p.a. per l'utilizzo, presso la propria sede, di un sistema di videosorveglianza, con attiva la funzione di registrazione e in assenza di informativa, un sistema di rilevazione delle impronte digitali dei dipendenti e un sistema di geolocalizzazione dei dipendenti tramite applicativo installato sui cellulari degli stessi.

È stato innanzitutto accertato che la Società ha fatto installare, presso la propria sede legale, un sistema di allarme che si attiva e si disattiva attraverso l'uso di impronte digitali. In tale sistema sono stati memorizzati i dati relativi alle impronte di 21 soggetti abilitati (tra cui dipendenti della Società) e sono registrati i log riferiti all'attivazione e disattivazione dell'allarme e di accesso al sistema. E' stato anche rilevato che per ogni utente di cui è conservata l'impronta digitale sono indicati il nome, l'ambiente per cui è abilitato l'accesso e le dita rilevate.

Il Garante ha ritenuto che la Società abbia trattato i dati biometrici dei propri dipendenti in assenza di una idonea base giuridica.

#### **F) SPAZIO ALLA PARITA' DI GENERE**



Fig. 1: L'equipaggio della Crew-4. Da sinistra, gli astronauti Nasa Jessica Watkins, Bob Hines e Kjell Lindgren e l'astronauta Esa Samantha Cristoforetti (Crediti: Esa).





La rapida crescita del settore spaziale ha avuto tra i suoi effetti anche quello di incoraggiare le giovani donne a perseguire una formazione nelle materie STEM e a sviluppare le competenze necessarie per accedere alle opportunità di lavoro e di leadership offerte da questo specifico settore, ancora dominato dall'altro sesso. Tuttavia, il settore spaziale impiega soluzioni e metodologie innovative che possono essere integrate con una prospettiva di genere in grado di contribuire ad alleviare o anche risolvere le specifiche difficoltà di sviluppo incontrate dal genere femminile.

In tal senso, il progetto Space4Women dell'Ufficio Affari Spaziali delle Nazioni Unite o UNOOSA (United Nations Office for Outer Space Affairs) ha l'obiettivo di facilitare il percorso delle donne sia nelle discipline STEM sia nel settore spaziale, attraverso una piattaforma di mentoring online che permette alle utenti di entrare in contatto con le "Space4Women Champions" ovvero veri e propri modelli femminili positivi – oltre che esperte della materia in grado di consigliarle e guidarle verso concrete opportunità di realizzazione.

Attraverso Space4Women UNOOSA fornisce anche consulenze, conduce campagne di sensibilizzazione e ricerche, e propone i suoi dati a istituzioni e governi per l'attuazione di programmi a sostegno dello "spazio per le donne" e delle "donne per lo spazio".

La rete Space4Women, inoltre, si prefigge di dare visibilità alle competenze e ai diversi contributi delle donne nel settore spaziale. Ad oggi, nell'ambito del progetto, sono stati organizzati 4 "Expert Meeting", l'ultimo dei quali si è svolto dal 30 ottobre al 3 novembre scorsi a Montréal, Canada. Vi hanno preso parte, ad es., esperti di istituzioni governative, come agenzie spaziali nazionali e ministeri; rappresentanti del settore privato e della società civile; università e istituti di ricerca, nonché organizzazioni internazionali, per un totale di 69 partecipanti provenienti da 35 Stati membri.

L'edizione 2023 del Meeting ha visto al centro del dibattito lo sviluppo delle capacità dei partecipanti di promuovere e far progredire l'emancipazione delle donne e delle ragazze nel settore spaziale, dando impulso a ogni idea utile a sostenere e accrescere l'uguaglianza di genere in ognuno dei Paesi di provenienza dei partecipanti.

L'evento è stato organizzato in sessioni plenarie che includevano presentazioni orali sui temi che seguono:

- L'inserimento delle donne nel mondo del lavoro che ruota attorno allo spazio: impegno e progressi conseguiti.
- In che modo la tecnologia spaziale promuove l'uguaglianza di genere? Presentazione di casi di successo in tema di emancipazione femminile attraverso la tecnologia e le applicazioni spaziali.
- Integrazione di genere nelle politiche, strategie, tecnologie ed esplorazione spaziale: buone pratiche e lezioni apprese.
- Ispirare attraverso lo storytelling: le professioniste del settore spaziale.
- Lavorare insieme per promuovere l'uguaglianza di genere.

Durante l'incontro sono intervenute la direttrice di UNOOSA, Aarti Holla-Maini; la Presidente della Canadian Space Agency-CSA, Lisa Campbell; il Ministro della Pubblica Istruzione e delle Tecnologie Avanzate degli Emirati Arabi Uniti nonché Presidente dell'Agenzia Spaziale degli Emirati Arabi Uniti, S.E. Sarah Bint Yousif Al Amiri; e l'astronauta della CSA Jennifer Gibbons.



Nel complesso, infine, lo Space4Women Expert Meeting del 2023 si è dimostrato un'opportunità stimolante per mettere in contatto esperte ed esperti, sostenitrici e sostenitori dell'uguaglianza di genere nei settori STEM e spaziali di tutto il mondo, favorendo la condivisione delle informazioni e l'apprendimento; sviluppando un senso di comunità globale e creando reti di cooperazione locale e regionale.



Fig. 2:

Space4women Expert Meeting 2023: foto di gruppo (Crediti: UNOOSA)

### G) Direttiva superamento violenza contro le donne – riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

20

Con la Direttiva del 29 novembre 2023, finalizzata al superamento della violenza contro le donne, il Ministro per la Pubblica Amministrazione si rivolge alle PPAA, chiamate a promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

Alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

La Direttiva riconosce il ruolo centrale dei CUG e, della Rete dei Comitati Unici di Garanzia, definita "**catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato**", per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/07-12-2023/direttiva-superamento-violenza-contro-le-donne>

Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG AIFA), Fabio Prasca (CUG ASI), Enrico Ciliento (CUG Agenzia delle Entrate - Melfi), Maria Vincenza Guarini (CUG MEF), Domenica Romanazzi (CUG Università degli Studi di Bari Aldo Moro) e Luisa Santoro (CUG ASI).